

INSTITUTO MALLA

REGLAMENTO DE PROFESORES

VIGENCIA:

A PARTIR DE ENERO DE 2022



TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I - OBJETIVOS DEL REGLAMENTO

CAPITULO II – CONSIDERACIONES GENERALES

CAPITULO III – LOS DERECHOS

CAPITULO IV – OBLIGACIONES DEL DOCENTE

CAPITULO V – DE LAS MODALIDADES DE VINCULACIÓN Y DEDICACIÓN

CAPITULO VI – DE LA ASIGNACIÓN ACADÉMICA

CAPITULO VII – DE LOS TITULOS HONORÍFICOS, DE LAS CONDECORACIONES ESPECIALES, DE LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS Y DE LOS ESTÍMULOS

CAPITULO VIII – DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

CAPITULO IX – DE LA NORMATIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN DE DOCENTES

CAPITULO X – REGIMEN DE PARTICIPACIÓN

CAPITULO XI – DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

CAPITULO XII – DEL RETIRO

CAPITULO XIII – DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO XIV – DE LA ACCION DISCIPLINARIA

CAPÍTULO I

OBJETIVOS DEL REGLAMENTO

1. Definir los principios y normas que rige las relaciones entre la institución y sus Docentes y/o Profesores.
2. Establecer los parámetros de selección, clasificación, promoción, y evaluación del profesorado para garantizar la excelencia académica, y en general el cumplimiento de los objetivos institucionales.
3. Promover el desarrollo personal y profesional del Profesorado y asegurar las mejores condiciones de equidad laboral y clima laboral.
4. Determinar claramente los derechos y deberes del Estamento.
5. Garantizar la participación de los Docentes en los organismos representativos de la dirección institucional.
6. Crear estímulos destinados a facilitar las actividades de investigación docencia y extensión.
7. Procurar la capacitación, actualización y complementación continuadas, del personal Docente, en los aspectos científicos pedagógico y cultural, como medios para lograr la excelencia académica.
8. Fomentar el estudio y conocimiento Nacional y de los principios y objetivos que orientan la institución.

CAPÍTULO II

CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: **Es Docente** de la institución la persona contratada que realiza actividades de docencia o de investigación o de extensión o administración en los programas técnicos laborales. Todo Docente es Profesor. **Es Profesor** de la institución la persona contratada que realiza actividades de enseñanza en los cursos inferiores a 160 horas. No todo Profesor es Docente.

Son eje principal de la institución, comprometidos con el conocimiento y la solución de los problemas de la región o del país que, con un profundo sentido ético de pertenencia a la misma participa en los procesos de formación integral de sus estudiantes y en hacer de ellos ciudadanos capaces de enfrentar los grandes retos que exige una sociedad moderna y diversa.

ARTÍCULO 2: La contratación de los Docentes y Profesores en los diferentes tipos de cargos y de dedicación se hará de conformidad con el Código Sustantivo de trabajo, en concordancia con las normas especiales que rige el régimen administrativo y las disposiciones establecidas en este Estatuto y demás reglamentos de la institución.

ARTÍCULO 3: El ejercicio de la función Docente de la institución se rige por la constitución Política, por las leyes laborales y de educación, por el cumplimiento de la misión y objetivos del Proyecto Educativo Institucional y se fundamenta en los siguientes principios:

1. **Excelencia Académica:** El principio Director de la actividad Docente es la excelencia académica; a este fin se orientan la clasificación Docente, la evaluación, la formación y la actualización intelectual y pedagógica de los Docentes y Profesores
2. **Autonomía:** Los Docentes y Profesores serán seleccionados y cumplirán sus funciones en el marco de la autonomía de la Educación para el trabajo, la cual garantiza a la institución la facultad de crear, ordenar y desarrollar sus programas académicos propios, definir y organizar sus Docentes y Profesores y estudiantes; arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión y definir los controles internos para efectos académicos.
3. **Universalidad:** Los Docentes y Profesores tendrán un compromiso con la institución y esta les dará un tratamiento que no implique preferencias o discriminaciones por razones sociales económicas, poéticas, culturales, ideológicas de raza o de credo.
4. **Libertad y Convivencia:** En la institución, como espacio de controversia racional, civilizada, regida por el respeto a las libertades de conciencia, de opinión, de información, de enseñanza de aprendizaje, los Docentes y Profesores practicarán el diálogo y la argumentación como métodos para conseguir la convivencia y la solución de los conflictos.
5. **Comunidad Académica:** Los Docentes y Profesores propenderán por la formación y el fortalecimiento de las comunidades y profesionales en las áreas de sus competencias, con el fin de avanzar en la búsqueda y en la socialización del conocimiento.
6. **Planificación y Evaluación:** Las actividades de los Docentes y Profesores, así como el beneficio de estímulos académicos, se inscribirán en los planes y estrategias generales de la institución, y en los planes y programas específicos de las unidades académicas.
7. **Participación:** Los Docentes y Profesores participan en la vida académica, en forma individual o colectiva, a través de los mecanismos consagrados en la constitución, las leyes y normas de la institución

CAPÍTULO III

LOS DERECHOS

ARTÍCULO 4: Además de los derechos que les otorgan la constitución Política, las leyes, los reglamentos de la institución y de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidas en ellos, los Docentes y Profesores tendrán los siguientes derechos:

1. Ejercer sus actividades académicas con plena libertad para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales sociales, económicos, humanísticos y artísticos dentro del principio de la libertad de cátedra, con responsabilidad intelectual y con sujeción a las políticas y definiciones institucionales en materia curricular.

2. Participar en programas y actividades de actualización y perfeccionamiento académicos, de conformidad con los programas de desarrollo académicos, existentes y de la unidad académica a la que se encuentre adscrito y teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestales y financieras de la institución.
3. Recibir tratamiento respetuoso por parte de superiores, colegas discípulos y empleados administrativos.
4. Ser contratado para disposiciones de dirección académica y administrativa de conformidad con el Estatuto General y demás reglamentos en la institución y ser designado como representante del Profesorado en los órganos de decisión asesoría y consultoría.
5. Gozar de estímulos establecidos en el presente Estatuto, según las reglamentaciones que expida el Consejo Directivo.
6. Tener condiciones de trabajo adecuadas para la realización de sus actividades de docencia, de investigación o de extensión.
7. No ser desmejorado de categoría o de la clasificación, ni en sueldo.
8. Conocer y hacer parte del proceso de evaluación de su desempeño, ser notificado oportunamente del resultado del mismo e interponer los recursos correspondientes ante el Consejo Académico quien emitirá juicio definitivo.
9. Ser orientado por las correspondientes instancias de la institución cuando se presenten situaciones reglamentarias dentro de su desempeño académico.
10. Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen legal vigente.
11. Disponer de la propiedad intelectual o de industria, derivadas de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevén las leyes y los reglamentos de la institución.
12. Disfrutar de las vacaciones en los términos y periodos que reglamenta la institución.
13. Tener acceso a la información sobre políticas, decisiones, y disposiciones de la institución que puedan afectarlo.
14. Tener derecho a afiliarse a un sistema de seguridad social, y de bienestar que propenda el mejoramiento personal, familiar en lo relacionado con la satisfacción de necesidades de salud previsión social, educación, vivienda transporte, y con su participación en actividades sociales, culturales, académicas y profesionales.
15. Los demás que señala la constitución, la Ley y las disposiciones de la institución.

CAPÍTULO IV

OBLIGACIONES DEL DOCENTE

1. Respetar y cumplir la constitución, las leyes, normas y disposiciones de la institución, en lo relacionado con sus funciones. Y en el Reglamento Docente los cuales deben conocer su integridad.

2. Contribuir a hacer realidad la misión y fines de la institución y demás aspectos relativos a su gestión y manejo, consignados en el estatuto General y las demás disposiciones de la misma.
3. Conocer y ampliar en su totalidad el Proyecto Educativo Institucional, en todos los módulos.
4. Contribuir al mejoramiento continuo de la excelencia académica de la institución.
5. Observar un comportamiento ético y desempeñar la responsabilidad, imparcialidad y eficiencia de sus funciones.
6. Cumplir con responsabilidad sus compromisos de asignación académica establecidos por la institución de acuerdo con su marco estatutario y reglamentario.
7. Reportar la asistencia propia diariamente mediante el lleno de registro respectivo, como fundamento único para el reporte de la unidad y el pago correspondiente por la Dirección, así como notificar anticipadamente a la institución inasistencia justificada y en caso imprevisto, inmediatamente sea posible su comunicación.
8. Contribuir a evaluar oportunamente la producción intelectual de sus colegas, participar en los organismos colegiados y en los procesos de selección de los representantes del Profesorado a las distintas estancias u organismos colegiados de acuerdo con las disposiciones de la institución.
9. Tratar con respecto, imparcialidad y rectitud a colegas, estudiantes, directivos, empleados y trabajadores de la institución.
10. Abstenerse de ejercer actos de discriminación políticas, étnica, religiosa o de otra índole o prevalerse de la situación de autoridad y conducción para obtener del estudiantado beneficios personales ajenos a los señalados en los convenios laborales.
11. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización y reponerlos por su valor comercial.
12. Contribuir puntualmente a las labores académicas cumpliendo a cabalidad las condiciones contractuales. Las solicitudes de los permisos deberán ser justificadas por escrito ante el Superior inmediato.
13. Evitar el desempeño de cargos de dirección en otras instituciones, cuando ejerza cargos de dirección de tiempo completo en la entidad.
14. Realizar la evaluación de los cursos programados, validaciones y dar a conocer sus resultados al Consejo Académico dentro de los tres (3) días laborables siguientes a su realización.
15. Evitar presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas que no hayan sido formuladas médicamente, o ingerirlas dentro de la institución.
16. Desarrollar los cursos que le sean asignados de acuerdo con los programas, jornadas, horarios y calendarios establecidos.
17. Evitar abandonar o suspender sus labores sin autorización previa de su superior académico administrativo inmediato. El profesor es el último en abandonar el aula de clase. No realizar cambios en los horarios y aulas asignadas sin previa autorización de

las directivas. Los cambios en los temas de clase de acuerdo a la malla curricular establecida deben tener autorización previa de coordinación académica.

18. Contribuir al desarrollo normal de las actividades de la institución.
19. Informarse oportunamente y acatar las políticas, disposiciones y decisiones que tengan que ver con la vida académica.
20. Entregar en las fechas establecidas los informes, de macro proyectos, comisiones de estudio, de investigación, y demás que le correspondan.
21. Respetar los derechos de los miembros de la comunidad académica.
22. Dar a conocer a las directivas los hechos que pudieren construir faltas disciplinarias y delitos de cualquier miembro de la comunidad que causen perjuicios a la institución.
23. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo.
24. Participar en los programas de inducción que la institución organiza y en los de mejoramiento de la actividad Docente y las ayudas educativas (audiovisuales, biblioteca, departamento de medios, educativos) aportando con relación a estas últimas los estudios u observaciones que se le requieran.
25. Participar en los programas de extensión que organice la entidad para el mejoramiento pedagógico.
26. Participar en los programas de actualización y mejoramiento del diseño curricular de la institución.
27. Presentar en la semana siguiente a la firma de su contrato y en todo caso antes del inicio del periodo académico respectivo, a la programación de actividades correspondientes a las prácticas supervisadas.
28. Abstenerse de actuar en la cátedra y en la evaluación con despotismo o facilismo, procurando siempre un justo punto en las actividades a su cargo.
29. Diligenciar el formato de asistencia y parcelador de los estudiantes indicado, relacionando siempre el tema de clase, fecha, dejar evidenciada la asistencia o inasistencia de cada uno de los estudiantes, y entregar oportunamente dicho formato al personal administrativo.
30. Aceptar en sus clase a los nuevos estudiantes que sean admitidos por el instituto posterior al inicio regular y facilitar las herramientas para adelantar las actividades académicas pendientes.
31. Asistir a las ceremonias de graduación o de finalización de los diferentes grupos en los cuales ha sido participe pedagógicamente.
32. Concientizar al estudiantado del buen uso y economía en los insumos para prácticas, cuidado del mobiliario, herramientas y material didáctico.
33. Las exposiciones audiovisuales de los estudiantes deben contar con el apoyo idóneo y conocimiento del profesor.
34. No permitir el acceso de terceras personas a clase que no tienen el rol de estudiantes activos y no pertenecen al listado del grupo asignado.
35. Promover la continuidad de los estudiantes, y aplicar al máximo todas estrategias éticas posibles para evitar la deserción de los estudiantes.

36. Además de las anteriores, los señalados en las normas y disposiciones de la institución.

CAPÍTULO V

DE LAS MODALIDADES DE VINCULACIÓN Y DEDICACIÓN

ARTÍCULO 5: Los Docentes y Profesores de planta podrán ser de tiempo completo, dedicación total o dedicación parcial, ocasionales, visitantes, ad honoren, y tendrán modalidades de contratación especial y convenida.

ARTÍCULO 6: Los Docentes de programas técnicos requeridos por el INSTITUTO MALLA serán seleccionados por el Consejo Académico y en consenso con Dirección y Oficina de Recursos Humanos del banco de hojas de vida, capacitación, y mediante un proceso técnico de selección que incluya evaluación de experiencia capacitación, relación con el entorno, análisis psicológico de personalidad y proyección personal y profesional. Una vez seleccionada el Docente recibirá de la oficina de recursos humanos y de la coordinación del proyecto pedagógico la inducción necesaria al cargo, presentará los documentos de Ley y formará contrato de trabajo a término fijo, obra labor, temporal o de prestación de servicios.

CAPÍTULO VI

DE LA ASIGNACIÓN ACADÉMICA

ARTÍCULO 7: Se entiende por asignación académica la distribución de las actividades Docentes o de investigación o de extensión de cada Profesor, enmarcadas dentro de la programación general de la Institución.

ARTÍCULO 8: El Consejo Académico de acuerdo con el plan de desarrollo, establecerá los criterios sobre asignación académica y el número de Profesores, por su categoría, modalidad de dedicación y naturaleza y complejidad de la actividad a desarrollar.

ARTÍCULO 9: La programación semestral de las actividades de cada programa académico será informada al Profesorado por la coordinación académica. La asignación académica de cada Profesor deberá ajustarse a esta programación y ser aprobada por el Director. Esto último asegurará el cumplimiento de las obligaciones consignadas en la asignación de cada Profesor.

CAPÍTULO VII

DE LOS TÍTULOS HONORÍFICOS, DE LAS CONDECORACIONES ESPECIALES, DE LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS Y DE LOS ESTÍMULOS

ARTÍCULO 10: El Consejo Directivo reglamentará el otorgamiento de los títulos honoríficos de las condecoraciones especiales y de las distinciones académicas de los Profesores.

ARTÍCULO 11: Los estímulos son un reconocimiento que la institución hace a sus Profesores y tiene por objeto incentivar la excelencia académica, considerando la actividad y producción Docente, de investigación y de extensión y el compromiso institucional. Los Estímulos son:

1. Condecoraciones
2. Becas
3. Estímulos económicos, no constitutivos de salario.
4. Premios
5. Comisiones

PARÁGRAFO: Las Comisiones son remuneradas o ad honorem y podrán ser de estudio y académicas.

CAPÍTULO VIII

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

ARTÍCULO 12: La evaluación del desempeño académico es una actividad obligatoria en la Institución. Está orientada a calificar la actuación integral del Profesor en los campos de la docencia, la investigación y la extensión, con base en sus programas de trabajo establecidos. Tiene propósitos formativos y busca preservar y promover la excelencia, el cumplimiento del trabajo académico y el permanente compromiso con éste.

ARTÍCULO 13: Semestralmente se efectuará proceso de evaluación de desempeño Docente por la Institución aplicando los Sistemas combinado de evaluación por Comité de Unidad, evaluación cuantitativa institucional y Docente, y círculos primarios de calidad.

ARTÍCULO 14: La evaluación de desempeño por círculos primarios de calidad, es un método coparticipado de visita Directoral en el cual intervienen los Representantes de los Estudiantes, un representante de los Docentes, coordinador académico, un Directivo Administrativo y el Director o su delegado. El resultado de la evaluación servirá de base para el plan de mejoramiento Docente y logístico y con ellos programará los cursos de

reforzamiento para el Profesorado o servirá de información a la coordinación académica para proveer los recursos de capacitación del caso.

ARTÍCULO 15: En desarrollo del Artículo anterior, el Consejo Directivo establecerá las políticas generales de evaluación del desempeño académico, para lo cual recibirá conceptos del Director. Con base en estas políticas este cuerpo colegiado reglamentará el sistema de evaluación del desempeño académico del Profesorado. Esta reglamentación deberá definir los procedimientos y los instrumentos a realizarla.

ARTÍCULO 16: La evaluación de desempeño del Profesor es condición necesaria para su estabilidad laboral, para su ubicación y promoción en la clasificación Docente y para el otorgamiento de estímulos académicos y distinciones.

ARTÍCULO 17: Las actividades de carácter administrativo desempeñadas por Docentes clasificados serán evaluadas por el superior inmediato. Para ello se consultará la opinión del personal administrado.

ARTÍCULO 18: El Profesor tiene derecho a conocer y a participar en el proceso de evaluación de su desempeño, a ser notificado oportunamente del resultado del mismo y a interponer, en relación con él, el recurso de reposición y, en subsidio el de apelación, ante el Director, y el Consejo Directivo.

CAPÍTULO IX

DE LA NORMATIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN DE DOCENTES

ARTÍCULO 19: Es el área de Gestión Institucional que se encarga de diseñar, construir e implementar planes, programas y proyectos tendientes a lograr mejoramiento en el proceso de enseñanza generando el incremento de la productividad académica en los aspectos de calidad y cantidad, lo cual se traduce en mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes.

ARTÍCULO 20: La capacitación a Docentes contará con un comité coordinador facultado para recepcionar inquietudes, coordinar procesos, diagnósticos, programar, construir e implementar planes y proyectos que consoliden la actividad Docente y lo lleven a mejorar su desempeño en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

ARTÍCULO 21: Integración del Comité: El Comité estará integrado por:

- El Coordinador Académico
- El Director
- Un representante de los Docentes
- Docentes coordinadores

ARTÍCULO 22: Son área de acción:

- Capacitación.

- Investigación Pedagógica y Curricular
- Producción Intelectual
- Metodología de la Investigación.

CAPÍTULO X

REGIMEN DE PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 23: Los Docentes tendrán Derecho a escoger sus Representantes y sus Suplentes que los representen en el Consejo Directivo, y en el Consejo Directoral Académico.

ARTÍCULO 24: El Representante de los Docentes al Consejo Directivo o Consejo Académico deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar vinculado a la Institución con una dedicación de Docente facilitador o Docente investigador, o en su defecto haber sido Docente por tres años consecutivos con la institución.
2. Tener una evaluación satisfactoria de su desempeño.
3. Haberse destacado por sus aportes y servicios a la Institución
4. No haber sido sancionado disciplinariamente.

PARÁGRAFO: La vinculación de un Docente al Consejo Directivo o Académico no le da el derecho para continuidad contractual o en el organismo representativo, cuando hubiese sido deficientemente evaluado en el periodo.

ARTÍCULO 25: El procedimiento para la elección de los Representantes de los Docentes será:

1. Los candidatos deberán de inscribirse ante la Secretaría General de la Institución.
2. Los Docentes acreditados tendrán el derecho a votar por los candidatos inscritos.
3. La votación será secreta.
4. Las fechas de elección será entre los 20 primeros días del enero, cada año.
5. Todo el proceso de elección, escrutinio y publicación será realizado por la Secretaría General de la Institución.
6. Los representantes y sus suplentes tendrán un periodo de un (1) año.

CAPÍTULO XI

DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 26: La situación administrativa es la condición jurídica particular en la que se encuentra el Profesor vinculado a la Institución, respecto del desempeño de las funciones que le correspondan a razón del cargo que ocupa. Según la Ley y este Estatuto, el Profesor podrá hallarse en las siguientes situaciones administrativas:

1. En ejercicio ordinario.
2. En licencia.
3. En Incapacidad por enfermedad.
4. En permiso.
5. En comisión.
6. En ejercicio de funciones en otra institución mediante convenios.
7. En vacaciones.
8. En suspensión del ejercicio de sus funciones, en razón de investigación administrativa de sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 27: El Profesor se encuentra en ejercicio ordinario cuando ejerce sus funciones académicas en una de las modalidades laborales y categorías establecidas en el presente acuerdo.

ARTÍCULO 28: El Profesor se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa de sus funciones por solicitud propia, por enfermedad, por maternidad o por calamidad doméstica, la licencia, previo concepto de sus superior inmediato, será concedida por el Coordinador Académico o por el Director, quien decidirá la oportunidad para hacer uso de ella dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la solicitud, a menos que se deba a fuerza mayor o caso fortuito.

PARÁGRAFO 1: el Profesor por solicitud propia, tiene derecho a licencia sin remuneración hasta por quince (15) días continuos o discontinuos, por cada año calendario, que podrá ser prorrogado por quince (15) días más, si ocurre causa que así lo justifique.

PARÁGRAFO 2: la licencia sin remuneración no puede ser reformado o revocada, pero el beneficio podrá renunciar a ella, su tiempo de disfrute no es computable, para efecto alguno como tiempo de servicio, pero no constituye interrupción en el vínculo laboral.

PARÁGRAFO 3: Al vencerse cualesquiera de las licencias o sus prorrogas, el Profesor deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones. De no hacerlo sin causa justa, dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento de estas, incurrirá en abandono del cargo.

ARTÍCULO 29: El Profesor se encuentra en incapacidad por enfermedad cuando por razones de salud no pueda ejercer sus funciones académicas en una de las modalidades laborales y categorías establecida en el presente estatuto.

PARÁGRAFO: Para el reconocimiento de la incapacidad por enfermedad se requiere siempre la certificación de incapacidad expedida por un servicio de salud reconocido por la institución.

ARTÍCULO 30: Las situaciones administrativas de comisiones serán reglamentadas por el Consejo Directivo, previo Concepto del Consejo Académico.

ARTÍCULO 31: El Profesor se encuentra en permiso cuando por justa causa o situación de fuerza mayor, deba ausentarse de la institución correspondiente dentro del término establecido por la ley para estos casos. Para hacerse efectiva esta situación, el Profesor deberá solicitar por escrito a su superior inmediato el permiso remunerado que le podrá ser concedido hasta por tres (3) días hábiles en cada año calendario. Este permiso podrá ser extendido hasta por tres (3) días hábiles adicionales solo por su superior inmediato.

ARTÍCULO 32: Las situaciones administrativas de comisiones serán reglamentadas por el Consejo Directivo, previo concepto del Consejo Académico.

CAPÍTULO XII DEL RETIRO

ARTÍCULO 33: La desvinculación del Profesor de la institución implica la cesación en el ejercicio de sus funciones académicas y se produce por:

1. Renuncia debidamente aceptada.
2. Jubilación
3. Invalidez.
4. Muerte.
5. Edad de retiro forzoso.
6. Declaración de vacancia por abandono del cargo.
7. Terminación unilateral o por mutuo acuerdo, del contrato.
8. Vencimiento del término del contrato.
9. Cancelación del Contrato.

ARTÍCULO 34: Por ser el ejercicio de la función del Profesor de IETDH un asunto contractual, quien lo suscribe podrá renunciar a él. Esta renuncia debe presentarse ante la Coordinación académica quien de inmediato la tramitara con la oficina de Recursos Humanos, mediante escrito donde manifieste, de manera irrevocable y espontánea, su intención de retirarse. De este escrito se enviará copia a su superior inmediato, con un tiempo no inferior a treinta (30) días calendario antes de la separación del cargo. Estos plazos podrán ser disminuidos por mutuo acuerdo entre la Institución y el interesado.

PARÁGRAFO: En caso de que aun existan compromisos derivados de una comisión, el Profesor, para poder retirarse de la institución, deberá pagar a esta el valor que le corresponde, conforme a los términos del contrato de comisión.

ARTÍCULO 35: La renuncia legalmente aceptada es inmodificable. Vencido el término señalado en el Artículo anterior, sin que se haya decidido sobre la renuncia, el Profesor renunciante podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del mismo.

ARTÍCULO 36: El abandono del cargo se produce cuando el Profesor, sin justa causa, se encuentre en algunas de las situaciones:

- a) No reasuma sus funciones dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de licencia, permiso, suspensión, vacaciones o comisión.
- b) Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días hábiles consecutivos.
- c) No incurra al trabajo antes de serle concedida la autorización para separarse del empleo, o en caso de renuncia, antes de vencerse el plazo contemplado en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 37: En los casos previstos en el artículo anterior, el superior inmediato informara al Director, adjuntando la prueba del abandono del cargo. El Director podrá declarar la vacancia del mismo, o iniciar el proceso disciplinario y laboral y con plena observancia del debido proceso.

CAPÍTULO XIII

DEL REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 38: La acción disciplinaria se entenderá como la facultad de que está dotada la Institución para investigar hechos que violan los deberes académicos consagrados en el presente manual, en orden a identificar a los responsables y aplicarles la sanción que sea procedente.

ARTÍCULO 39: La acción disciplinaria prescribirá en el término de tres (3) años, contados a partir del último acto constitutivo de la falta, término dentro del cual deberá imponerse la sanción disciplinaria a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO: La ejecución de la sanción disciplinaria prescribe en un término de un (1) año, contados a partir de la ejecutoria del fallo.

ARTÍCULO 40: Constituye falta disciplinaria el incumplimiento de los deberes de que trata este estatuto.

ARTÍCULO 41: Los Profesores que incurran en las faltas disciplinarias serán objeto, de acuerdo con su gravedad, de las siguientes acciones disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad laboral, civil o penal que la falta pueda originar:

Por faltas leves:

- 1. Llamada de atención.
- 2. Amonestación pública.

Por faltas graves:

1. Suspensión en el ejercicio del contrato, sin derecho a remuneración.
2. Cancelación del Contrato.

ARTÍCULO 42: CAUSALES DE TERMINACION DEL CONTRATO: Se consideran como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Institución:

1. La inasistencia injustificada del Profesor según su contrato por sesión o jornada, en tres oportunidades continuas o discontinuas, según sea el caso, en cualquier periodo académico.
2. Cualquier incumplimiento del Profesor, de sus obligaciones legales o contractuales o reglamentarias.
3. Cualquier falta o violación así sea leves a las normas que se regulan la Educación Colombiana.
4. Confiar a otro Profesor la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de la Institución.
5. Cualquier falta de diligencia, responsabilidad o prudencia en el desempeño de sus funciones o en el manejo de los intereses de la Institución.
6. No atender en debida forma cualquier orden o instrucción de las directivas.
7. Cualquier acto dentro o fuera de las dependencias de la Institución que atente contra la naturaleza de los objetivos educativos o el buen nombre de la misma.
8. Las desavenencias reiteradas con los compañeros de trabajo, y/o con los estudiantes.
9. Llegar embriagado, ingerir bebidas alcohólicas, drogas estimulantes, alucinógenas o tóxicas dentro de la Institución aun por primera vez, o en cualquier acto público de la misma.
10. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso o minutos antes de la hora estipulada de finalización de la clase.
11. La inadecuada atención a los estudiantes.
12. El abuso en la utilización de los bienes de la Institución cuando sirvan como elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos fuera de la Institución.
13. La atención durante sesiones de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por la Institución.
14. Desacreditar a los directivos, a la Institución o a sus actividades dentro o fuera del lugar de trabajo.
15. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos de la Institución sin autorización escrita de la autoridad correspondiente, el uso de información de los estudiantes, inscritos, matriculados, activos o interesados, para proyectos o negocios personales, como realización de trabajos, venta de productos y/o servicios, seminarios, talleres, capacitaciones, uniformes, herramientas etc directa o indirectamente a través de terceros, ni durante la vigencia del contrato ni posterior a esta.
16. El acoso sexual comprobado en cualquiera de sus manifestaciones.
17. El hecho de reincidir por una sola fecha, en el periodo académico, en el olvido del registro de clases dictadas, sin reponer la omisión dentro de la franja de tolerancia de un día hábil.
18. No tener preparadas las clases con anterioridad y/o la improvisación de las mismas.
19. No diligenciar completamente y evidenciar la asistencia o inasistencia de los estudiantes en el formato indicado para tal fin.

20. El uso continuo y constante del teléfono celular o el ocio constante dentro del salón de clase.

21. Promover la deserción de uno o más estudiantes del grupo, realizar comentarios que demuestran el desinterés en la continuidad de la totalidad de los integrantes por grupo.

ARTÍCULO 43: La llamada de atención, con anotación en la hoja de vida, será impuesta por el superior inmediato cuando el Profesor contravenga, en forma leve, alguna de las disposiciones del estatuto general y demás disposiciones reglamentarias de la Institución.

ARTÍCULO 44: La amonestación pública será impuesta por el Director, mediante comunicación escrita al Profesor, en caso de faltas leves en el desempeño de las funciones y deberes inherentes a su calidad de Profesor.

ARTÍCULO 45: La suspensión en el ejercicio del cargo, sin derecho a remuneración será impuesta por el Director o Coordinado Académico en caso de que el Profesor:

1. Incumpla con la entrega de calificaciones en los plazos contemplados en el presente Acuerdo.
2. No presente los informes de comisión dentro de los plazos previstos para ello.
3. No presente, oportunamente, sus informes de investigación y las evaluaciones que, sobre producción intelectual, le sean solicitada por las autoridades académicas correspondientes.
4. Haya tenido dos (2) amonestaciones públicas.
5. Se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas no formuladas mediadamente.
6. Reúna dos (2) evaluaciones no satisfactorias de su desempeño.

PARÁGRAFO: En ningún caso la suspensión en el ejercicio del cargo podrá ser mayor de noventa (90) días hábiles.

ARTÍCULO 46: La cancelación del contrato será impuesta por Dirección informando a la oficina de Recursos Humanos por alguna de las siguientes causales:

1. Haber sido suspendido en dos (2) ocasiones.
2. Haber sido condenado mediante sentencia en firme por la comisión de un delito.
3. Violar cualquier norma del Estatuto.
4. Usar un documento falso, público o privado, para obtener beneficios académicos y laborales.
5. Ejecutar intencionalmente actos de violencia que vulneren la integridad personal de la comunidad académica y los bienes de la Institución.
6. Exigir indebidamente, para si o para terceros, dinero o dadas por cumplir con los actos propios de su actividad académica.
7. Apropiarse indebidamente de la titularidad de trabajos de producción académica, intelectual o profesional, cuya propiedad intelectual radique en otros.

8. Apropiarse debidamente de los bienes de la Institución o utilizar su nombre para beneficio propio.
9. Actuar, a sabiendas de estar incurso en causales que le impiden desempeñarse con la ética requerida en labores académicas.

ARTÍCULO 47: Antes de aplicar sanción disciplinaria, se deberán comunicar cargos al inculpado quien responderá personalmente o por escrito; se adjuntarán las demás pruebas para evaluarse y tomar finalmente la decisión que sea del caso; las diligencias averiguadoras y de recepción de descargos serán adelantadas por la Secretaria General, quien finalmente emitirá concepto al Director para decidir.

CAPÍTULO XIV

DE LA ACCION DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 48: La acción disciplinaria estará orientada por los siguientes derechos y principios Directores:

1. El derecho del Profesor a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación.
 2. El derecho del Profesor a ser oído en descargos y a solicitar la práctica de las pruebas que estime necesarias.
- Principios Directores:
3. El principio de Legalidad.
 4. El principio del debido proceso.
 5. El principio de resolución de la duda.
 6. El principio del reconocimiento de la dignidad humana.
 7. El principio de presunción de inocencia.
 8. El principio de aplicación inmediata de la ley.
 9. El principio de gratuidad.
 10. El principio de cosa juzgada.
 11. El principio de celeridad del proceso.
 11. El principio de favorabilidad.
 12. El principio de igualdad ante la ley.

PARÁGRAFO: En interpretación y aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios Directores que determinan la Constitución Política, las leyes pertinentes para el caso y las establecidas en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 49: En la acción disciplinaria son circunstancias atenuantes entre otras, las siguientes:

1. Buena conducta anterior.
2. Procurar, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciado el proceso disciplinario.

ARTÍCULO 50: Para efectos del cumplimiento de la acción disciplinaria y la posterior aplicación de las sanciones, crease la Comisión de Personal Docente, la cual estará integrada por:

1. El Coordinador Académico.
2. El Secretaria General.
3. El Coordinador administrativo.

ARTÍCULO 51: La comisión de Personal Docente a que hace referencia el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

1. Conocer las infracciones en que incurran los Profesores y que originan sanción de suspensión o destitución.
2. Conceptuar sobre la procedencia de la suspensión o la cancelación del contrato.
3. Conceptuar sobre las evaluaciones no satisfactorias del desempeño del Profesor que originen petición de sanción de suspensión.

ARTÍCULO 52: Antes de que se impongan cualquier sanción, será necesario oír al Profesor en sus descargos, los cuales podrán ser presentados por escrito, si así lo desea, y de los cuales deberá quedar constancia en el expediente respectivo. El Profesor tendrá derecho a conocer todas las pruebas y declaraciones hechas con relación a los cargos.

ARTÍCULO 53: La acción disciplinaria es independiente de la penal y no habrá lugar a la suspensión de aquella, cuando esta se interponga, salvo en el caso de prejudicialidad.

ARTÍCULO 54: Conocida una situación que pueda constituir falta disciplinaria de un Profesor, su superior inmediato procederá a establecer si aquella puede calificarse como tal; en caso positivo procederá, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho, a comunicarle al Profesor los cargos y las pruebas existentes en su contra.

El Profesor dispondrá de diez (10) días hábiles para formular sus descargos y presentar los documentos y solicitar la práctica de las demás pruebas que considere convenientes para su defensa. Al finalizar este periodo, el superior inmediato procederá a imponer la sanción de llamada de atención, si a ella hubiese lugar, o a remitir lo actuado al Director. El Director enviara lo actuado a la Comisión de Personal Docente para que esta le envíe su concepto.

PARÁGRAFO 1: Para los efectos previstos en el presente Estatuto, se considera superior inmediato del Profesor el Coordinador Académico o el Director según el caso.

PARÁGRAFO 2: Cuando por cualquier circunstancia se dificulte poner en conocimiento los cargos y las pruebas que obran en contra de un Profesor, se procederá a enviar una comunicación certificada a su última dirección conocida y a fijar un edicto en la unidad académica correspondiente por cinco (5) días hábiles.

ARTÍCULO 55: Toda sanción, diferente a la llamada de atención, deberá ser impuesta por resolución motivada y notificarse en la forma prevista por el código de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO 1: La Comisión de una falta solo dará a la imposición de una sanción.

PARÁGRAFO 2: Se podrá interponer el recurso de interposición de todos los casos en los cuales se hayan impuesto sanciones. Los recursos deberán interponerse y sustentarse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación.

PARÁGRAFO 3: El recurso de reposición se interpondrá ante el funcionario que tomó la decisión, para que la aclare, modifique y revoque. Podrá presentarse en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella, o a la des fijación del edicto, si la notificación se realizó por esta modalidad.

ARTÍCULO 56: El presente reglamento empezará a regir a partir del 1 de enero del 2022.

