

**CONSEJO DE FUNDADORES  
ACUERDO No. 03-2005  
(Enero 11 de 2005)**

Por el cual se expide el **ESTATUTO DOCENTE**

El Consejo de Fundadores de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR en uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial de las conferidas por la Ley 30 de 1992 y,

**CONSIDERANDO:**

- A) Que el Gobierno Nacional por medio del Decreto 350 de 1996, señaló los requisitos y procedimientos para hacer posible la transformación de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR de Institución Tecnológica en Institución Universitaria;
- B) Que el artículo 69 de la Constitución Política Nacional otorga autonomía a las Instituciones de Educación Superior para establecer sus propias normas y reglamentos.
- C) Que el artículo 22 de la Ley 30 de 1992 reafirma la Autonomía Universitaria para proceder en la definición de sus estructuras administrativas y académicas.
- D) Que es necesario expedir el Estatuto Docente que habrá de regir en la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR,

**RESUELVE:**

**CAPITULO PRIMERO  
DEFINICIÓN DEL ESTAMENTO DOCENTE**

**ARTICULO 1o.** El presente reglamento define las relaciones entre la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR y sus profesores, para lo cual se entenderá como docente o profesor, los profesionales vinculados contractualmente como tales a la Institución, comprometidos con la Misión y Principios institucionales, que ejerzan funciones de enseñanza, investigación y proyección social y demás actividades relacionadas o conexas con la tarea universitaria, las cuales constituyen la función docente. El docente tiene un compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes. Con su ejemplo, debe transmitir valores, curiosidad intelectual, respeto por los demás, búsqueda y construcción de la verdad, generar espacios de libertad e igualdad y la no discriminación por razones de raza, sexo, edad, religión, condición social, cultural y concepciones políticas.

**ARTICULO 2o.** El docente debe cumplir la función de investigación entendida como fuente del saber y soporte del ejercicio docente. Tiene como finalidad la generación y comprobación de conocimientos orientados al desarrollo de la ciencia, de los saberes y de la técnica. Estará asociada con la producción académica y con la comunicación de los resultados obtenidos, con el fin de compartir conocimientos e inducir la controversia y la evaluación, bases de la comunidad académica.

**ARTICULO 3o.** El docente debe cumplir la función de docencia entendida como aquella que está fundamentada en la investigación y que forma a los estudiantes en los campos disciplinares y profesionales, mediante el desarrollo de programas curriculares y el uso de métodos pedagógicos que faciliten el logro de los fines académicos de la institución.

**ARTICULO 4o.** El docente debe cumplir la función de proyección social la cual se entiende como aquella labor en donde la CORPORACION, mediante una relación permanente y directa con la sociedad, asimila las diversas producciones culturales, y hace de las necesidades sociales objeto de la cátedra y de la investigación; a su vez, la sociedad participa en la producción universitaria y se beneficia de ella.

**ARTICULO 5o.** La función de administración académica comprende las actividades que realizan los docentes en cargos de Dirección y de Coordinación. Esta función estará siempre al servicio de la academia.

## CAPITULO II DE LOS OBJETIVOS

**ARTICULO 6o.** El Reglamento Docente se orienta hacia el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) Constituir un Estamento Docente cualificado, que garantice el cumplimiento de la misión y el proyecto educativo institucional.
- b) Diseñar e implementar un sistema de selección, vinculación y categorización docente acorde con las necesidades, principios y misión institucional, procurando la dignificación y el pleno reconocimiento de la labor formativa que dicho estamento tiene bajo su responsabilidad.
- c) Permitir el desarrollo integral y profesional del estamento docente, mediante la creación de un sistema de evaluación permanente que conduzca a la potencialización y al mejoramiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- d) Ofrecer programas de formación permanente que apunten a la cualificación de los docentes, dentro de una política de mejoramiento continuo de la actividad académico - investigativa.
- e) Promover el espíritu investigativo y la producción intelectual del estamento docente en todas sus manifestaciones, como una estrategia para afianzar y fortalecer los procesos académicos de la institución, permitiendo de otra parte el desarrollo personal y profesional de los docentes.

- f) Permitir la participación y representación democrática de los docentes en los órganos de dirección de la CORPORACION, mediante la creación y definición de un sistema de participación democrática que para tales fines establezca la institución.

### **CAPITULO III DE LAS CATEGORIAS, DE SU INGRESO Y PROMOCION**

**ARTICULO 7o.** Para ser vinculado como docentes se requiere como mínimo tener título de formación en educación superior en el campo particular o afín de su actividad docente, acreditar experiencia profesional o demostrar competencia docente o investigativa.

**ARTICULO 8o.** Los docentes que se vinculen a la CORPORACION, en las modalidades de tiempo completo y medio tiempo se clasifican según su nivel de formación, experiencia y producción intelectual, en las siguientes categorías:

- a) Profesor Auxiliar
- b) Profesor Asistente
- c) Profesor Asociado
- d) Profesor Titular

**ARTÍCULO 9º.** Los criterios de selección del personal docente serán de carácter académico y profesional. En el proceso de selección se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes requisitos:

- a) Estudios y títulos
- b) Experiencia docente y profesional
- c) Producción intelectual
- d) Distinciones académicas o premios
- e) Antecedentes disciplinarios

**ARTÍCULO 10º.** La vinculación de los docentes de la CORPORACION se hará mediante contrato de trabajo, de acuerdo con las definiciones que para cada categoría se establecen en este Capítulo.

**ARTICULO 11º.** Es Profesor Auxiliar el profesional con título universitario que acredita experiencia docente y profesional mínimo de un año. El profesor auxiliar desempeña funciones de docencia y de proyección social o de extensión y demás actividades académicas y administrativas.

**ARTÍCULO 12º.** Es profesor Asistente el docente con título de Especialista o un segundo título profesional y que acredita una experiencia docente y profesional no inferior a dos años. El profesor Asistente desempeña funciones de docencia, investigación y extensión o proyección social y otras actividades académico-administrativas.

**ARTÍCULO 13º.** Es Profesor Asociado el profesional con título de Maestría que acredita experiencia docente y profesional de tres (3) años mínimo y el conocimiento de

una segunda lengua. Este docente desempeña funciones de docencia e investigación, contribuye a la producción de material de estudio y desempeña otras actividades académicas y administrativas que se le asignen.

**ARTÍCULO 14º.** Es Profesor Titular el docente que acredite Título de Doctorado o una segunda Maestría, haber realizado importantes contribuciones a la docencia y a la investigación en las ciencias, las artes o las humanidades y acreditar una experiencia profesional de mínimo cinco (5) años. El docente Titular desempeña funciones de docencia e investigación, de proyección social y otras actividades académicas y administrativas que se le asignen

**ARTÍCULO 15º.** Además de los requisitos anteriormente señalados, la CORPORACION tendrá en cuenta los requisitos establecidos en el sistema de evaluación de este Reglamento.

**ARTÍCULO 16º.** La CORPORACION tendrá estudiantes monitores, quienes sin tener el carácter de docentes, actuarán como auxiliares de los profesores asociados o titulares para apoyarlos en su labor de docencia, investigación y de proyección social. La reglamentación sobre la selección y funciones de los monitores será aprobada por el Rector, a propuesta del Consejo Académico.

**ARTICULO 17º.** Para la vinculación del personal docente de hora cátedra se tendrán en cuenta los criterios antes señalados.

**ARTICULO 18º.** Los títulos de pregrado o de postgrado deben corresponder al área en la cual se desempeñará el docente o áreas afines. Se podrá aceptar títulos en otras áreas siempre y cuando sean complementarios del área en que se desempeñará el docente.

**ARTICULO 19º.** El personal docente al servicio de la CORPORACION, ejercerá la enseñanza, la investigación, la proyección social y/o la administración académica, en alguna de las dedicaciones que a continuación se establecen:

- a) Docente de Tiempo completo
- b) Docente de Medio Tiempo
- c) Docente de Hora Cátedra
- d) Docente Externo, Ocasional o Conferencista

**ARTÍCULO 20º.** La remuneración de los docentes de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra será fijada por el Consejo Directivo anualmente, de acuerdo con cada una de las categorías y dedicaciones establecidas en este Reglamento.

**ARTICULO 21º.** Los docentes de tiempo completo deberán cumplir con una intensidad semanal de cuarenta y ocho (48) horas que comprenden: docencia, investigación, proyección social y administración académica, de acuerdo con las necesidades y la planeación institucionales y serán vinculados para el período académico correspondiente en la modalidad de labor contratada.

**ARTICULO 22o.** Los docentes de medio tiempo deberán cumplir con una intensidad semanal de veintidós (22) horas que comprenden docencia, investigación, proyección social y/o administración académica de acuerdo con las necesidades y la planeación institucional y serán vinculados para el período académico correspondiente en la modalidad de labor contratada.

**ARTICULO 23o.** Es docente catedrático, el personal que sin estar en una de las dedicaciones anteriores, orienta el proceso de formación a través del ejercicio de la docencia y la asesoría a sus estudiantes, y serán vinculados para el período académico correspondiente en la modalidad de labor contratada.

**ARTICULO 24o.** Los docentes externos, ocasionales o conferencistas, son los docentes vinculados mediante contrato de prestación de servicios y cuya labor no excederá de un mes y su objeto es el de satisfacer necesidades específicas, como el dictar cursos especiales, cursos de educación no formal u otras modalidades que establezca la institución.

**Parágrafo 1.** El régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los docentes, será el del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 2.** A los docentes de tiempo completo que participen en proyectos de investigación, se les concederá la asignación académica requerida sin exceder de su jornada laboral y siempre y cuando el Comité de Investigaciones o quien haga sus veces justifique claramente y se obtenga el visto bueno de la Vicerrectoría Académica. La asignación para docentes de medio tiempo se hará en las mismas condiciones antes mencionadas. El docente de cátedra podrá participar en un proyecto de investigación con el visto bueno del Director de Investigación o quien haga sus veces, para lo cual se le concederá las horas semanales necesarias para dedicarlas a la investigación, sin ser igual en ningún caso a la jornada laboral de los docentes de medio tiempo.

**Parágrafo 3.** Tanto la distribución de la asignación académica como el horario laboral de los docentes durante cada período académico, la determinará por escrito el Decano respectivo con el visto bueno del Vicerrector Académico.

**ARTICULO 25o.** Los docentes cuya dedicación será de tiempo completo o medio tiempo, tendrán las siguientes funciones y obligaciones:

- a) Aceptar la programación y asignación de carga académica o de administración académica que les haga la CORPORACION, a través de sus autoridades competentes.
- b) Orientar y/o practicar investigaciones y asesorías a la CORPORACION UNIVERSITARIA o a terceros, cuando así se requiera y la Institución lo ordene.
- c) Reemplazar a los docentes que deban ausentarse de sus cátedras, previa solicitud de la Vicerrectoría Académica, hasta que se defina la situación.
- d) Asesorar a los estudiantes en materia de orientación académica a fin de facilitar el aprendizaje de los estudiantes que lo requieran.
- e) Colaborar en la programación e investigación, relacionada con las estructuras curriculares de los programas académicos de la institución.
- f) Las demás que le asigne el Consejo Superior y el Consejo Académico de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR.

## CAPITULO IV DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

**ARTÍCULO 26º.** El sistema de evaluación docente se concibe como un instrumento para el mejoramiento continuo de la calidad, en la gestión de las actividades académicas.

**ARTÍCULO 27º.** La evaluación docente para el ingreso y promoción se realizará bajo los criterios cualitativos y cuantitativos que se señalan a continuación, teniendo en cuenta la calidad y formación por competencias que desarrolle la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR:

- a) **Experiencia Docente y Profesional:** Trabajo académico y profesional, certificado por instituciones de buen crédito, con estipulación de tiempo y dedicación.
- b) **Aspectos Pedagógicos y Técnicos:** Comprende las habilidades necesarias para adelantar la labor educativa, entre otros: planeación del trabajo, metodología empleada, evaluación, asesoría y relaciones con los estudiantes.
- c) **Desempeño del Cargo:** Corresponde a la capacidad de dirección, organización, coordinación, planeación, responsabilidad, rendimiento, colaboración, iniciativa y relaciones interpersonales.
- d) **Actualización y Preparación:** Participación activa en cursos de actualización y profesionalización, conferencias, seminarios, congresos y demás eventos relacionados con la especialidad de su labor académica.
- e) **Producción intelectual:** Diseño y desarrollo de proyectos de investigación, publicación de artículos, libros, textos relacionados con su área, obras técnicas, material didáctico y ayudas educativas.

**ARTÍCULO 28º.** El sistema de evaluación docente es de carácter permanente y contempla los procesos de auto-evaluación por parte del docente y hetero-evaluación por parte de los estudiantes y las autoridades académicas de la CORPORACION. Los resultados de esta evaluación serán objeto de análisis en el seno de los Consejos de Facultad respectivos y tenidos en cuenta en la toma de decisiones que sean pertinentes.

**ARTÍCULO 29º.** La evaluación docente es fundamento para la permanencia, promoción y otorgamiento de distinciones e incentivos de los profesores, acorde con lo establecido en este Reglamento. Del resultado de la evaluación se dejará el registro correspondiente en la hoja de vida del docente, suscrito por la autoridad académica correspondiente.

**ARTICULO 30o.** La evaluación de los Docentes hace parte del Sistema de Autoevaluación y Gestión de Calidad de la Institución y se considera como elemento formador y orientador de las decisiones y acciones académicas y administrativas.

**ARTICULO 31o.** La Dirección de Planeación y Desarrollo de la CORPORACION diseñará los instrumentos de evaluación docente y determinará los puntajes mínimos para que sea considerada la evaluación como deficiente o buena.

## **CAPITULO V DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

**ARTICULO 32o.** Con el propósito de lograr la excelencia académica y administrativa, la CORPORACION dispone de un programa de formación permanente de docentes, administrado por la Vicerrectoría Académica, como estrategia orientada a la permanente reflexión, formación y capacitación de todos los miembros que conforman el estamento docente.

**ARTICULO 33o.** El programa institucional de formación de docentes, será estructurado por la Vicerrectoría Académica, evaluando las propuestas y recomendaciones presentadas por las Facultades respectivas y cada una de las unidades académicas y/o administrativas, y fundamentado en el proyecto educativo institucional.

## **CAPÍTULO VI DE LOS ESTÍMULOS ACADÉMICOS**

**ARTICULO 34o.** Mediante los estímulos, la CORPORACION propicia y exalta la excelencia académica de los docentes. Los estímulos académicos serán: la capacitación institucional, las distinciones, los reconocimientos en la hoja de vida y la asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos. Todos los estímulos académicos se otorgarán teniendo en cuenta los méritos académicos del docente; adicionalmente, para la asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos y para la capacitación institucional, se deberá contar con los planes de la CORPORACION y la respectiva dependencia, además, se tendrá en cuenta el área de competencia del docente.

**Parágrafo.** El Consejo Superior reglamentará el otorgamiento de los anteriores estímulos, y de otros cuya creación considere convenientes.

**ARTICULO 35o.** Con fundamento en los méritos académicos o en los servicios distinguidos en el campo de la docencia o de la administración educativa, la CORPORACION podrá conceder las siguientes distinciones:

- a) Título Honoris Causa
- b) Profesor Distinguido
- c) Profesor Destacado
- d) Profesor Sobresaliente

**ARTICULO 36o.** El Título Honoris Causa será otorgado por el Consejo Superior a solicitud del Rector o del Consejo Académico, previa recomendación del respectivo consejo de Facultad, cuando concurra alguno de los siguientes requisitos:

- a) Estar vinculado a la CORPORACION Universitaria Centro Superior como profesor o como funcionario en el área de administración educativa, con antigüedad no inferior a veinte (20) años.
- b) Haber realizado contribuciones significativas a la ciencia, a la técnica o a las artes, con trabajos de reconocido valor académico y científico.

**ARTICULO 37o.** La calidad de Profesor Distinguido será otorgada por el Consejo Académico a solicitud del Rector o del Consejo de Facultad, al docente que habiendo acreditado elevadas calidades académicas:

- a) Haya sobresalido en el ámbito nacional o regional por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, a las artes o a la técnica.
- b) Haya presentado un trabajo original de investigación o un texto adecuado para la docencia o sea autor de una obra artística, cualesquiera de ellos calificado como sobresaliente por un jurado que para el efecto, deberá integrar el Consejo Académico.
- c) Haya sido reconocido por los estudiantes por su buen desempeño académico y pedagógico, al obtener en la evaluación una calificación superior a cuatro punto cinco (4.5), al dirigir mas de 20 horas semanales de clase, durante un período académico.

**ARTICULO 38o.** La calidad de Profesor Destacado será otorgada por el Consejo Académico a solicitud del Rector o del Consejo de Facultad, al docente que habiendo acreditado elevadas calidades académicas:

- a) Haya sobresalido en el ámbito local por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, a las artes o a la técnica.
- b) Haya sido reconocido por los estudiantes por su buen desempeño académico y pedagógico, al obtener en la evaluación una calificación superior a cuatro punto cinco (4.5), al dirigir entre 14 y 19 horas semanales de clase, durante un período académico.

**ARTICULO 39o.** La calidad de Profesor Sobresaliente será otorgada por el Consejo Académico a solicitud del Rector o del Consejo de Facultad, al docente que habiendo acreditado elevadas calidades académicas:

- a) Haya sobresalido en el ámbito Institucional, destacándose por su espíritu altruista y su sentido de pertenencia.
- b) Haya sido reconocido por los estudiantes por su buen desempeño académico y pedagógico, al obtener en la evaluación una calificación superior a cuatro punto cinco (4.5), al dirigir entre 7 y 13 horas semanales de clase, durante un período académico.

**ARTICULO 40o.** Se entenderá que los profesores, funcionarios y personalidades que se hagan acreedores a una de las distinciones a que se refiere el presente capítulo, deberán haber prestado sus servicios con especial reconocimiento de distinción y aporte al desarrollo académico o administrativo de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, a la Ciudad de Cali, al Departamento del Valle del Cauca o el país.

**Parágrafo.** Las distinciones académicas se otorgarán en sesión especial solemne realizada para tal efecto por la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR.

## **CAPITULO VII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTICULO 41o.** El régimen disciplinario de la CORPORACION hace parte del reglamento interno del trabajo, se aplica a todos los miembros del Estamento Docente vinculado a la Institución y está orientado a prevenir y corregir conductas contrarias a los principios y cultura institucionales.

**ARTICULO 42o.** Es considerada como falta la conducta de cualquier docente, que ocasione el incumplimiento de los deberes establecidos en su contrato o atente contra la Constitución de la República, las Leyes, los Estatutos, Reglamentos o contra el orden administrativo y académico institucional.

**ARTICULO 43o.** Dependiendo de la gravedad de la falta ésta podrá calificarse como leve o grave, mediante la aplicación de los siguientes criterios:

- a) La naturaleza de la falta, así como sus efectos y perjuicios.
- b) El grado de participación en la comisión de la falta y los motivos agravantes o atenuantes.
- c) Los antecedentes disciplinarios y las circunstancias determinantes de la acción u omisión.

**ARTICULO 44o.** Son conductas de orden disciplinario de los docentes, susceptibles de ser calificadas como faltas graves o leves y que atentan contra el orden administrativo y académico, los Estatutos y/o Reglamentos Institucionales, entre otras, las siguientes:

- a) Incurrir en conductas que atenten contra los intereses de la comunidad educativa, cuando con su comisión se compromete el nombre de la institución, o la prestación del servicio que a éstos les corresponda.
- b) El incumplimiento de las normas de salud ocupacional, señaladas en el Reglamento y de las disposiciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional.
- c) La omisión del profesor en dar aviso inmediato al empleador, de la ocurrencia de un accidente de trabajo, cualquiera que sea la magnitud del mismo.
- d) Apropiarse o aprovecharse indebidamente de descubrimientos científicos, trabajos o investigaciones, escritos, artículos, textos, obras o materiales de la CORPORACION o de terceros.
- e) La revelación de secretos y datos reservados del empleador, en razón al deber de fidelidad que tiene para con la CORPORACION.
- f) Adulterar o usar documentos falsos para acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la institución.
- g) Impedir el normal desarrollo de clases, talleres, prácticas, laboratorios y demás servicios a que tiene derecho la comunidad educativa.
- h) Atentar contra el prestigio, el buen nombre o la imagen de la CORPORACION Universitaria Centro Superior, de acción, palabra o cualquier otra forma.
- i) Retener, intimidar, extorsionar o intentar sobornar a docentes, alumnos, funcionarios y/o autoridades de la institución.

- j) Obstaculizar el libre tránsito o acceso de los miembros de la comunidad universitaria por sus instalaciones.
- k) Expresar manifiesta intolerancia a las opiniones diversas de la propia.
- l) Ingresar a la institución en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes o alucinógenos.
- m) Causar daño o usar indebidamente las edificaciones, instalaciones, elementos y/o recursos de la institución.
- n) Participar en juegos de azar dentro de los predios de la institución o hacerlo a nombre de ella.
- o) Portar armas o elementos explosivos en el recinto universitario.
- p) El tráfico o uso de estupefacientes.
- q) Suplantar a persona jurídica o natural en la realización de cualquier acto académico, administrativo o civil.
- r) El incumplimiento injustificado, grave o reiterado de los programas de trabajo aprobados, conforme a las disposiciones señaladas.
- s) El incumplimiento injustificado y reiterado de los horarios establecidos en el contrato de trabajo.
- t) La inasistencia injustificada al lugar de trabajo.
- u) No realizar las evaluaciones previas, finales y definitivas en las fechas señaladas por el calendario académico.
- v) No entregar oportunamente los registros académicos, calificaciones, y demás compromisos, a la institución y/o a sus estudiantes.
- w) Permitir la asistencia de estudiantes no autorizados a sus cátedras y/o efectuarles evaluaciones.
- x) Abusar de la particular autoridad que se tiene frente a cualquier miembro de la institución para constreñir o inducir a alguien a realizar o prometer la ejecución de una conducta indebida, o a dar o prometer a cualquier miembro de la comunidad o a un tercero dádivas, beneficios o remuneraciones.
- y) Atentar contra los derechos fundamentales de los estudiantes y contra las libertades constitucionales de cátedra, enseñanza e investigación.
- z) Otras como tales califiquen las autoridades competentes.

**ARTICULO 45o.** En la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, las sanciones tienen un sentido correctivo y formativo. Apuntan a calificar la conducta ética, civil, democrática e institucional de los docentes y su personal administrativo y directivo, para propiciar un ambiente académico y administrativo favorable. *¡Siempre Superior!*

**ARTICULO 46o.** Se establecen como sanciones disciplinarias, las siguientes:

- a) Amonestación privada.
- b) Suspensión.
- c) Destitución.

**ARTICULO 47o.** La amonestación privada será impuesta por el respectivo Decano, ante la comisión de faltas leves, de las cuales informará al Consejo Académico.

**ARTICULO 48o.** La suspensión será impuesta por el Consejo Académico, según la mayor o menor intensidad de las faltas graves cometidas por los docentes, la cual podrá apelarse ante el Consejo Superior de la CORPORACION.

**ARTICULO 49o.** La destitución la aplicará el Consejo Superior, al docente que incurra en faltas muy graves. Esta decisión puede apelarse ante el Consejo de Fundadores de la CORPORACION.

**ARTICULO 50o.** La suspensión implica la separación de las actividades docentes, perdiendo el derecho a la remuneración entre un día y tres meses, afectando este tiempo los efectos laborales que sean del caso.

**ARTICULO 51o.** El Decano es la persona encargada de conocer las faltas en que incurran los docentes, aplicará las medidas que le correspondan o remitirá el caso al Consejo Académico o Superior, para la imposición de las respectivas sanciones.

**ARTICULO 52o.** De toda actuación disciplinaria que se siga contra un docente, la institución archivará los documentos que contengan pliegos de cargos, oficios de descargos y las evaluaciones que se hagan de los mismos.

**ARTICULO 53o.** Ninguna sanción se podrá aplicar a un docente, sin que se compruebe previamente los hechos que conforman la causal que se invoca y sin que el docente rinda sus descargos y haga utilización de su derecho a defenderse. La no presentación de descargos, dentro del termino que se le fije al docente, se tomara como prueba en su contra, debiéndose fallar con la documentación y pruebas existentes.

**ARTICULO 54o.** Además de las causales descritas en los artículos anteriores, podrá declararse la destitución de un docente, por las siguientes causas:

- a) La incompetencia comprobada en el ejercicio de sus funciones, a juicio del Comité de Evaluación.
- b) La mala conducta dentro de la CORPORACION, debidamente comprobada.
- c) Grave irrespeto comprobado contra las directivas y/o el personal docente de la CORPORACION.

**ARTICULO 55o.** Todas las sanciones disciplinarias serán aplicadas por la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, sin perjuicio de las sanciones penales cuando hubiere lugar a ellas.

**ARTICULO 56o.** Para la aplicación de toda sanción a un docente de la CORPORACION, se observará el siguiente procedimiento:

- a) Dependiendo de la gravedad de la falta, será competente para adelantar la investigación o el informativo, y proferir por otra parte pliego de cargos, el Jefe inmediato, cuando se entienda que la falta es leve y la sanción a imponer sea de amonestación verbal o escrita, de carácter privado. Si la falta se califica como grave, que podría ocasionarle la cancelación del contrato, el pliego de cargos lo correrá la Decanatura correspondiente.
- b) Notificado debidamente el Docente del respectivo pliego de cargos, contará con tres (3) días hábiles para presentar descargos y aportar o solicitar las pruebas que estime conveniente.
- c) Recibidos los descargos por parte del funcionario competente, éste dispondrá de ocho (8) días hábiles para practicar las pruebas solicitadas y evaluar el material probatorio y proferir la sanción correspondiente, que será notificada personalmente

al docente dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en que se dictó. De no ser posible la notificación personal dentro del término indicado anteriormente, la notificación se hará mediante edicto que se fijará por espacio de tres (3) días hábiles en las carteleras institucionales.

- d) En los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, el Docente podrá presentar recurso de reposición y si lo desea el de apelación. El de reposición ante quien dictó la sanción y el de apelación ante el Consejo Académico el cual deberá ser resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.
- e) Resueltos los anteriores recursos, quedará en firme la sanción o su revocatoria y se agotará toda actuación institucional.

## CAPITULO VIII VACANCIAS

**ARTICULO 57o.** Se considera que ocurre vacancia de un cargo docente, cuando ocurra una de las siguientes situaciones:

- a) Terminación del contrato por los casos contemplados en el presente reglamento o en la Ley.
- b) Jubilación, acompañada del retiro voluntario.
- c) Cumplir sesenta y cinco años de edad.
- d) Vencimiento del contrato, sin lugar a renovación.
- e) Incapacidad mental o física, debidamente comprobada.

**ARTICULO 58o.** La vacancia, en todo caso, será declarada por el Consejo Superior, teniendo en cuenta las causales descritas en el presente reglamento.

## CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR

### CAPITULO IX DISPOSICIONES GENERALES Y DE TRANSICIÓN

**ARTICULO 59o.** A partir de la fecha en que la CORPORACION EDUCATIVA CENTRO SUPERIOR DE CALI sea autorizada para transformarse en la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, todas las normas del presente reglamento serán aplicadas en forma inmediata a su personal docente.

**ARTICULO 60o.** Los actuales docentes de la CORPORACION EDUCATIVA CENTRO SUPERIOR DE CALI podrán prestar sus servicios en los programas tecnológicos o profesionales que ofrezca la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento.

**ARTICULO 61o.** Los docentes que no demuestren los requisitos señalados en los artículos 11º, 12º, 13º y 14º, continuarán prestando sus servicios en los programas técnicos profesionales y tecnológicos que ofrezca la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR y contarán con dos (2) años para reunirlos, en caso contrario, la

CORPORACION dará por terminados los contratos de trabajo o de prestación de servicios que tenga celebrados con ellos.

**ARTICULO 62o.** La CORPORACION, si fuere del caso, gestionará ante establecimientos financieros la obtención de dineros que se puedan requerir para la capacitación de los docentes que trata el artículo anterior, y con su producto conceder créditos a los profesores que lo soliciten para ser cancelado dentro del mismo tiempo e interés con que los haya recibido la institución.

**ARTICULO 63o.** El Consejo Superior de la CORPORACION UNIVERSITARIA, reglamentará los asuntos que tengan que ver con la aplicación de las presentes disposiciones y en especial de las del Régimen de Transición.

**CONSTANCIA.** Los suscritos Presidente y Secretario del Consejo de Fundadores de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR hacen constar que el presente Estatuto Docente fue aprobado en la reunión del 11 de enero de 2005 y registrará a partir de la fecha en que el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución, ratifique el cambio de carácter de Institución Tecnológica de la CORPORACION EDUCATIVA CENTRO SUPERIOR DE CALI, a Institución Universitaria de la CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR.

BERNARDO RENTERIA GAVIRIA  
Presidente

EDILIA DIAZ SANABRIA  
Secretario

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA**  
**CENTRO SUPERIOR**

*¡Siempre Superior!*