

ACUERDO 001
5 de febrero de 2025

Mediante el cual se modifica el Reglamento Interno del Trabajo de la Universidad Mariana en sus capítulos 18, 19 y 20 sobre el régimen disciplinario y se dictan otras disposiciones.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD MARIANA
En uso de sus facultades estatutarias y reglamentarias, y

CONSIDERANDO:

- Que la Constitución Política de Colombia y la Ley 30 de 1992 reconocen el principio de autonomía universitaria a partir del cual se otorga a las instituciones de educación superior el derecho a darse y modificar sus propios estatutos, designar sus autoridades, organizar sus programas académicos, definir sus labores formativas y administrativas, y regular su funcionamiento interno.
- Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 literal g del Estatuto General de la Universidad Mariana, le corresponde al Consejo Directivo “expedir y reformar los reglamentos que orienten la gestión y las actividades académicas, administrativas, financieras y de desarrollo humano integral”.
- Que la Universidad Mariana ha realizado la revisión de sus procesos institucionales, académicos y administrativos, verificando la necesidad de resignificar y ajustar sus procedimientos en aras de garantizar el logro de los objetivos estratégicos contenidos en el Plan de Desarrollo Institucional, entre ellos, el concerniente al Modelo de gobernanza y gobernabilidad colaborativo y corresponsable.
- Que la Universidad Mariana cuenta con un régimen disciplinario dispuesto en los capítulos 18, 19 y 20 del Reglamento Interno del Trabajo, cuya aplicación se extiende a los trabajadores vinculados a la Institución mediante contrato individual de trabajo, incluyendo a los profesores, de acuerdo con lo referido en el capítulo 11, artículo 68 del Reglamento de Profesores.
- Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, cualquier modificación al Reglamento Interno del Trabajo debe ser previamente publicado y remitido a los trabajadores para que ejerzan su derecho a presentar objeciones de considerarlo necesario.
- Que mediante Circular No. 013 del 12 de agosto de 2024, la Rectoría de la Universidad Mariana, por decisión del Consejo Directivo, remitió a los trabajadores la propuesta de reforma al proceso disciplinario, con el fin de garantizar lo dispuesto en el precitado artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo y, en consecuencia, recepcionar las objeciones del caso.
- Que surtida la etapa de objeciones, el 28 de noviembre de 2024 se procedió a realizar la revisión de las observaciones, en conjunto con los trabajadores, culminando con la suscripción del acta de acuerdo y dejando en firme el texto de la reforma. Igualmente, se procedió a publicar el texto de reforma en dos lugares visibles, tanto en la sede principal como en la sede Alvernia de la Universidad Mariana.

Que cumplidos los requisitos de ley, el Consejo Directivo de la Universidad Mariana, en sesión del 30 de enero de 2025, realizó la revisión del texto final, el cual se ajusta a los objetivos institucionales y permite el fortalecimiento de la ética en la gestión, el buen gobierno, el cuidado de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones que corresponden tanto a aquellos como a la Institución.

Que en virtud de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: modificar el Reglamento Interno del Trabajo de la Universidad Mariana en sus capítulos 18, 19 y 20, así:

Capítulo 18. De la competencia, los principios, las garantías y los sujetos disciplinables

ARTÍCULO 72. Del régimen disciplinario. Tanto en los contratos de trabajo como en el presente Reglamento y demás normatividad institucional, se han establecido una serie de obligaciones y prohibiciones para todos los trabajadores, y algunas especiales, según la actividad desarrollada en ejercicio de los cargos previstos institucionalmente. Su transgresión implica la imposición de las sanciones respectivas conforme con lo dispuesto en el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo, la normatividad institucional concordante y el proceso disciplinario.

ARTÍCULO 73. De la competencia. La competencia para el desarrollo del proceso disciplinario se encontrará, en primera instancia, en cabeza de la Oficina Jurídica de la Universidad Mariana; en segunda instancia, dicha competencia será asumida por la Dirección de la Oficina de Gestión de Talento Humano.

Parágrafo 1. En aquellos casos que se vinculen a trabajadores de la Oficina Jurídica como presuntos infractores, la competencia, en primera instancia, se trasladará a la Dirección de Talento Humano y, en segunda instancia, al Comité de Asuntos Disciplinarios. De igual manera, en aquellos casos en los que la Dirección de Talento Humano se encuentre vinculada al proceso, la primera instancia se mantendrá en la Oficina Jurídica, y la segunda instancia se trasladará al Comité de Asuntos Disciplinarios.

Parágrafo 2. En caso de presentarse impedimentos o recusaciones, se procederá conforme con lo previsto en el artículo 95 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 74. De los principios. El régimen disciplinario de la Universidad Mariana se acoge a los principios constitucionales que orientan la función disciplinaria y a aquellos definidos como principios rectores de la institución. En ese sentido, la Universidad reconocerá como principios aplicables al proceso disciplinario interno los siguientes:

- 1. Dignidad Humana.** En cualquier instancia del proceso disciplinario, se respetará la dignidad humana de las personas vinculadas al mismo, tanto de aquellas que están siendo investigadas como de aquellas a cuyo cargo se encuentra el proceso.
- 2. Debido proceso.** El régimen disciplinario se aplicará atendiendo a las formalidades, etapas, términos, competencia, derechos y garantías previstas en

el presente Reglamento. En los aspectos no previstos en este documento, se acogerá a las disposiciones aplicables contenidas en la ley colombiana.

3. **Legalidad.** Todas las actuaciones en materia disciplinaria se sujetarán a lo establecido en el presente Reglamento, contrato de trabajo y demás reglamentación institucional, así como las dispuestas en la Constitución, la ley y el Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, ninguna persona podrá ser investigada, juzgada o sancionada por situaciones no previstas en dichos instrumentos normativos o en términos diferentes a los allí establecidos.
4. **Imparcialidad.** Ninguna persona vinculada a un proceso disciplinario podrá ser investigada y sancionada por personas que tuvieran interés directos o indirectos en el resultado del proceso. Se garantizará imparcialidad, independencia y autonomía en la toma de decisiones en cada una de las instancias competentes, y se aplicará la garantía de doble instancia.
5. **Proporcionalidad.** Las sanciones impuestas por faltas disciplinarias serán proporcionales a la gravedad de la conducta cometida y, en su determinación, se tendrán en cuenta las circunstancias de agravación o atenuación respectiva, en todo caso bajo un criterio de razonabilidad.
6. **Igualdad.** Todas las personas vinculadas a un proceso disciplinario contarán con igualdad de trato y de derechos, sin ningún tipo de discriminación por cualquiera de las razones prohibidas por la Constitución Política de Colombia y el marco internacional de derechos humanos.
7. **Favorabilidad.** Ante la existencia de dos o más interpretaciones contradictorias sobre una misma norma institucional o la coexistencia de dos o más normas vigentes aplicables al mismo asunto, se adoptará la interpretación o efecto más favorable para la persona investigada. De igual forma, en aquellos casos en los cuales se constate la existencia de situaciones jurídicamente consolidadas, se aplicará la norma vigente en el momento de su configuración o bien aquella que resulte más favorable para el investigado, sin perjuicio de principio de irretroactividad de la norma.
8. **Gratuidad.** Todas las actuaciones definidas en el proceso disciplinario serán gratuitas, no generarán ningún costo económico para la persona vinculada al proceso, excepto en los casos en los que se soliciten copias de los expedientes, cuyo costo será asumido por el solicitante, o en aquellos casos en los que la sanción corresponda a una multa.

Parágrafo. La persona investigada tiene derecho a que se le entregue, de manera gratuita por única vez, copia simple del expediente en forma digital o física.
9. **Celeridad.** El proceso disciplinario se sujetará a los términos previstos en el presente Reglamento, sin lugar a dilaciones injustificadas, excepto aquellas derivadas de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditadas, de las cuales se dejará constancia escrita que obrará en el respectivo expediente. Durante los periodos intersemestrales, la Universidad podrá optar por suspender los términos de las actuaciones, específicamente por el tiempo determinado en los autos que así lo establezcan, los cuales formarán parte integral del proceso.
10. **Confidencialidad.** Todas las actuaciones desarrolladas en el proceso disciplinario tendrán el carácter de reservado. Por lo tanto, cualquier interviniente

en el proceso se abstendrá de divulgar, utilizar o revelar información sobre el asunto en espacios distintos al del proceso.

ARTÍCULO 75. De las garantías procesales. En todas las etapas del proceso disciplinario, se tendrán en cuenta las siguientes garantías, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas nacionales, así como lo previsto en las normas y reglamentos institucionales:

1. **Derecho de defensa y contradicción.** Las personas vinculadas a un proceso disciplinario tendrán derecho a conocer los cargos por los cuales se les investiga y las pruebas aportadas, con el fin de que puedan ejercer su derecho de defensa, controvertir o contradecir las pruebas correspondientes y objetar las decisiones en la oportunidad procesal prevista, de acuerdo con lo establecido en las normas y reglamentos institucionales, la Constitución Política de Colombia y demás normas nacionales aplicables a la materia.

Parágrafo. De considerarlo necesario, toda persona vinculada a un proceso disciplinario tendrá derecho a la defensa técnica, para lo cual podrá designar un abogado de su confianza, debidamente titulado y en ejercicio. El abogado deberá acreditar un poder de representación otorgado de forma previa a las actuaciones que correspondan.

2. **Doble instancia.** Toda persona disciplinable tendrá derecho a recurrir las decisiones adoptadas por la autoridad disciplinaria de la institución, en particular lo referente al auto de sanción. Para tal fin, la Universidad Mariana dispondrá del recurso de apelación ante una autoridad diferente a la que profirió el fallo de primera instancia, con el fin de garantizar la imparcialidad y demás garantías definidas en el proceso disciplinario.
3. **Presunción de inocencia.** Ninguna persona podrá ser sancionada ni declarada responsable hasta que no se profiera un fallo sancionatorio que se encuentre en firme. En consecuencia, toda persona disciplinable se presume inocente y deberá ser tratada como tal hasta que se demuestre lo contrario.

Parágrafo. Se prohíbe cualquier acción u omisión en detrimento de los derechos y garantías de la persona vinculada al proceso disciplinario, del quejoso, de las autoridades responsables del proceso o de los testigos. Por lo tanto, únicamente las actuaciones surtidas en el marco del proceso, con observancia de lo establecido en el presente Reglamento, las normas institucionales o la ley, se considerarán válidas y tendrán carácter vinculante.

4. **Cosa juzgada disciplinaria y principio *non bis in idem*.** Ninguna persona podrá ser investigada y sancionada dos veces por el mismo hecho, cuando se cuente con fallo sancionatorio o absolutorio en firme, aun cuando se le otorgue una denominación diferente a la falta cometida o cargo imputado. No obstante, una persona podrá ser vinculada a procesos disciplinarios por hechos nuevos, que no hayan sido objeto de investigación o juzgamiento previo.

Parágrafo 1. Cuando exista una decisión disciplinaria, sancionatoria o absolutoria en firme, no habrá lugar a que se desarrolle una nueva investigación contra la misma persona por los mismos hechos o que la decisión sea modificada o recurrida una vez vencido el término para ello.

Parágrafo 2. En ejercicio de sus funciones, los superiores jerárquicos o jefes inmediatos podrán realizar requerimientos escritos de cumplimiento previos al

inicio del proceso disciplinario, sin que estos se entiendan como parte de la actuación disciplinaria, de conformidad con los lineamientos de la Universidad Mariana.

Parágrafo 3. Los planes de mejoramiento de los trabajadores de los diferentes programas, facultades, unidades académicas o administrativas, o demás dependencias de la Universidad Mariana no son una sanción disciplinaria, ni constituyen una etapa dentro del proceso disciplinario.

Parágrafo 4. Cuando exista dos o más investigaciones disciplinarias que vinculen a la misma persona como presunta infractora, por los mismos hechos o de similar naturaleza, se procederá a la acumulación de procesos, previa constatación de otras investigaciones o quejas por los mismos hechos.

5. **In dubio pro disciplinado.** De existir duda razonable dentro del proceso disciplinario, la autoridad competente al momento de decidir resolverá en favor de la persona disciplinable aplicando la interpretación normativa y la valoración probatoria más favorable.
6. **Integración normativa.** En la determinación de las faltas, graduación de las sanciones y eventuales situaciones no previstas en el presente Reglamento, la autoridad competente recurrirá a las demás disposiciones que integran la normatividad institucional y el ordenamiento jurídico colombiano vigente y aplicable en la materia, sin perjuicio de los principios y garantías a los que tiene derecho la persona disciplinable.
7. **Motivación de las actuaciones disciplinarias.** Toda decisión que adopte la autoridad investigativa disciplinaria deberá ser motivada, con exposición de los argumentos de hecho y de derecho que sustenten las decisiones, y con indicación de los recursos y oportunidad procesal a que haya lugar.
8. **Enfoque de género.** En correspondencia con lo previsto en las leyes 1257 de 2008, 2365 de 2024 y demás normas concordantes, así como la Resolución No. 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional y el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género de la Universidad Mariana, en aquellos procesos disciplinarios cuyos hechos vinculen presuntas conductas de violencia basada en género o por razones de género, se dará aplicación al enfoque diferencial de género, garantizando la adopción de medidas de prevención y no repetición con alcance particular e institucional. En consecuencia, el equipo Interdisciplinario de Género acompañará todas las etapas del proceso disciplinario como garante de los derechos de las presuntas víctimas y la aplicación del enfoque de género en todas las actuaciones y decisiones.
9. **Protección de las víctimas y no revictimización.** Las personas que acrediten al menos sumariamente un daño real, concreto y específico derivado de la conducta de la persona disciplinable por la cual se adelanta la investigación tendrán derecho a recibir un trato respetuoso, a participar en las instancias definidas en el procedimiento, a no ser revictimizadas y aportar las pruebas que consideren pertinentes, sin perjuicio de las demás garantías y derechos reconocidos en la Constitución Política, la ley y las normas y reglamentos institucionales.

ARTÍCULO 76. De las personas o sujetos disciplinables. Serán disciplinables aquellas personas que, al momento de incurrir en una conducta prohibida o constitutiva de falta disciplinaria, ostenten la calidad de trabajadores vinculados mediante contrato

individual de trabajo, independientemente de las funciones para las cuales hayan sido contratadas, incluyendo a los profesores y a aquellos en movilidad entrante o saliente.

Parágrafo 1. Una vez se dé inicio al proceso disciplinario, este podrá continuar y deberá ser culminado, aun cuando la persona disciplinada se encuentre retirada temporal o definitivamente de la Universidad Mariana.

Parágrafo 2. La calidad de sujeto o persona disciplinable se adquiere por vinculación laboral existente entre la persona y la Universidad Mariana, y siempre que la conducta objeto del proceso se haya cometido durante la vigencia de dicha relación de trabajo.

Parágrafo 3. Adquieren también la calidad de sujetos disciplinables aquellas personas vinculadas laboralmente a la Universidad Mariana que hayan participado de la conducta o fueran cómplices o coautores, siempre que se pruebe su vinculación directa o indirecta con los hechos objeto de investigación. En aquellos casos en los que la persona vinculada a los hechos sea ajena a la Universidad Mariana y haya participado o facilitado la conducta, se dejará anotación en el expediente disciplinario para su consideración institucional y, de ser el caso, se remitirá lo respectivo para el proceso correspondiente ante la autoridad competente.

ARTÍCULO 77. Del Comité de Asuntos Disciplinarios. El Comité de Asuntos Disciplinarios estará conformado por un representante de los vicerrectores, quien lo convoca y preside; un representante de los decanos; un profesional del derecho vinculado a la Institución mediante contrato laboral o civil, y un profesional en psicología vinculado a la Institución mediante contrato laboral o civil. La designación y retiro de los miembros del Comité será realizada por la rectora, atendiendo a la facultad disciplinaria del empleador. El Comité actuará como un órgano consultivo en aquellos casos en los cuales cualquiera de las instancias, como la Oficina Jurídica o la Dirección de Gestión de Talento Humano, requieran su concepto respecto a la imposición de la sanción disciplinaria o en relación con los componentes de no repetición con alcance institucional. De igual forma, actuará como organismo decisorio en los eventos en los que deba asumir la segunda instancia, en los términos dispuestos en el artículo 73 del presente Reglamento.

Parágrafo 1. Quienes integren el Comité de Asuntos Disciplinarios deberán hacer uso del impedimento o podrán ser recusados en aquellos casos en los que se demuestre interés directo o indirecto en el resultado del proceso disciplinario puesto a su conocimiento. En estos casos, la rectora será la encargada de designar, de forma *ad hoc*, a la persona que reemplazará al miembro del Comité impedido o recusado.

Parágrafo 2. El Comité de Asuntos Disciplinarios sesionará como órgano consultivo específicamente en los eventos en que sea requerido por la Oficina Jurídica o la Dirección de Gestión de Talento Humano, para lo cual será convocado con al menos tres días hábiles anteriores a la fecha de reunión. De igual forma, sesionará de manera inmediata cuando obre como autoridad competente en segunda instancia, para lo cual se sujetará a los términos definidos en el procedimiento disciplinario contenido en el capítulo 20 del presente Reglamento.

Capítulo 19. De las faltas y sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 78. De las faltas disciplinarias. Serán faltas disciplinarias el incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones descritas en el ordenamiento jurídico colombiano, en especial las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y demás normatividad institucional; así como aquellas cometidas por los sujetos disciplinables –de forma directa o por interpuesta persona– en instalaciones de la Universidad Mariana o cualquiera de sus sedes, lugares de desarrollo o en eventos externos en los que se actúe en nombre o representación de la Universidad Mariana, portando el uniforme o carnet institucional, y valiéndose de cualquier medio.

ARTÍCULO 79. De la escala de faltas. De acuerdo con su gravedad, las faltas disciplinarias se clasificarán en:

1. **Faltas leves.** Se consideran faltas leves aquellas conductas que impliquen inobservancia o transgresión de las disposiciones institucionales contenidas en el presente reglamento, la normativa institucional o el contrato de trabajo, previamente divulgadas, salvo aquellas expresamente definidas como faltas graves o gravísimas.

Parágrafo. También se entenderán como faltas leves las referidas al incumplimiento de las obligaciones contractuales de los trabajadores, sin perjuicio de aquellas catalogadas como graves o gravísimas, y de los procesos judiciales por incumplimiento contractual que puedan derivarse de la conducta cometida.

2. **Faltas graves.** Son aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente reglamento, la normativa institucional o el contrato de trabajo, que afecten de manera evidente a la institución y/o a la comunidad educativa universitaria o alguno de sus miembros, y que no se encuentren clasificadas como faltas gravísimas.
3. **Faltas gravísimas.** Se consideran faltas gravísimas aquellas conductas de mayor impacto y gravedad derivadas del incumplimiento de los deberes o la incursión en las prohibiciones estipuladas en el presente reglamento, la normativa institucional, el contrato de trabajo y las disposiciones contenidas en el literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como aquellas conductas tipificadas como delitos en la legislación colombiana, sin perjuicio de las actuaciones judiciales a que haya lugar.

Parágrafo. En el evento de configurarse cualquiera de las faltas gravísimas, la Universidad Mariana hará uso de su potestad disciplinaria, sin perjuicio de iniciar las acciones judiciales a que haya lugar de acuerdo con la falta cometida.

ARTÍCULO 80. De las faltas disciplinarias leves. Serán faltas leves las siguientes:

1. Incumplir alguno de los deberes estipulados en el Estatuto General, Reglamento General, reglamentos específicos, contrato laboral y demás normas, políticas y protocolos institucionales que le sean aplicables, así como las disposiciones concordantes descritas en la ley colombiana.
2. Llegar con quince minutos de retraso en las horas de entrada a la jornada laboral o al cumplimiento de labores de clase o eventos académicos, según corresponda, al menos en tres ocasiones durante la vigencia del contrato, sin

justificación ni autorización del superior jerárquico o jefe inmediato, cuando no cause perjuicio evidente a la Universidad Mariana o al desarrollo de sus funciones.

3. Faltar o ausentarse del sitio de trabajo al menos en una ocasión durante la jornada laboral, en vigencia del contrato, sin justificación suficiente o sin autorización, cuando no cause perjuicio evidente a la Universidad Mariana o al desarrollo de sus funciones.
4. Incumplir con el uso de la dotación entregada por la Universidad Mariana o portar inadecuadamente el uniforme institucional, así como también cualquier tipo de elemento o prenda distintiva de la institución dentro o fuera del horario laboral.
5. Todas aquellas no especificadas como faltas graves o gravísimas.

Parágrafo. Para los trabajadores que cuenten con contrato a término indefinido, las faltas a las que hacen referencia los numerales 2 y 3 del presente artículo se materializarán siempre que hayan sido cometidas durante el año calendario respectivo.

ARTÍCULO 81. De las faltas disciplinarias graves. Serán faltas graves las siguientes:

1. Impedir o entorpecer, por cualquier medio, el desarrollo normal del quehacer institucional, incluida la prestación del servicio de educación, el ejercicio de labores administrativas o demás labores propias de la Universidad Mariana.
2. Irrespetar o hacer uso indebido, o sin la previa autorización, de las insignias, símbolos y/o emblemas de la Universidad Mariana, así como de su nombre, marca o razón social.
3. Irrespetar, por cualquier medio, los principios y símbolos religiosos que regentan a la Universidad Mariana, sin perjuicio de la libertad de culto.
4. Atentar contra el buen nombre de la Universidad Mariana o utilizarlo indebidamente, a través de medio físico, electrónico, telefónico o cualquier otro medio de comunicación interno o externo.
5. Consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o estupefacientes, vapors, cigarrillo, tabaco o cualquier otra sustancia de uso no autorizado por la institución, en instalaciones de la Universidad Mariana, sus sedes y lugares de desarrollo, o durante la realización de eventos académicos, de investigación, bienestar o cualquier otro desarrollado en nombre o representación de la Universidad Mariana, sean estos internos o externos.
6. Acudir a las instalaciones de la Universidad Mariana, sus sedes y lugares de desarrollo o a la realización de eventos académicos, de investigación, bienestar o cualquier otro desarrollado en nombre o representación de la Universidad Mariana, sean internos o externos, bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o estupefacientes, o cualquier otra sustancia de uso no autorizado por la Institución.
7. Causar daño a los medios educativos e infraestructura física y/o tecnológica de la Universidad Mariana, por negligencia, impericia o imprudencia.
8. Usar indebidamente o sin autorización los bienes de la Universidad Mariana, incluso los destinados a la prestación del servicio educativo o al desarrollo de las labores encomendadas.

9. Realizar acusaciones injuriosas, irrespetuosas o lesivas de los derechos de los miembros de la comunidad educativa universitaria o de un tercero, siempre que se cometa en ejercicio de su rol como trabajador.
10. Registrar asistencia a actividades institucionales, administrativas o de bienestar, ya sea directamente o a través de un tercero, cuando la concurrencia sea obligatoria y sin haber participado efectivamente en ellas.
11. Incurrir en conductas que afecten la tranquilidad, sana convivencia, respeto, integridad, la salud o cualquier otro derecho fundamental o garantía constitucional de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa universitaria.
12. Omitir, tramitar o entregar de forma extemporánea incapacidades médicas, permisos u otros documentos que justifiquen ausencias laborales temporales, afectando el desarrollo normal de las actividades y procesos institucionales.
13. Distribuir o comercializar material evaluativo de forma previa, durante o posterior a la evaluación, sea de manejo propio o de un tercero.
14. Incumplir las normas o lineamientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, habiendo sido socializados previamente a través de cualquiera de los medios de comunicación institucionales.
15. Actuar de forma negligente, deficiente o tardía en el ejercicio de sus funciones o su gestión, cuando no cause mayor afectación a la Universidad Mariana o la prestación de sus servicios.
16. Llegar con quince minutos de retraso en las horas de entrada a la jornada laboral o al cumplimiento de labores de clase o eventos académicos, según corresponda, en más de tres ocasiones durante la vigencia del contrato, sin justificación ni autorización del superior jerárquico o jefe inmediato.
17. Faltar o ausentarse del sitio de trabajo durante la jornada laboral, en el término de vigencia del contrato, sin justificación suficiente o sin autorización, al menos en una ocasión, cuando cause perjuicio evidente a la Universidad Mariana o al desarrollo de sus funciones.
18. Desobedecer o desatender instrucciones, lineamientos o requerimientos del superior jerárquico o jefe inmediato respecto al desarrollo de actividades, cumplimiento de funciones, logro de objetivos y demás procesos institucionales a los que el trabajador se vincula a través de su contrato laboral, así como lo dispuesto en normas institucionales.
19. Atender a estudiantes, compañeros de trabajo o público en general de forma descortés, irrespetuosa o negligente, comprometiendo la imagen o los procesos institucionales.
20. Omitir información sobre desperfectos, anomalías o situaciones desventajosas evidenciadas en los bienes, herramientas o procesos institucionales de los que tuviera conocimiento en ejercicio de sus funciones.
21. Omitir la entrega de cargo de manera adecuada, de conformidad con las directrices institucionales o los requerimientos realizados por su superior jerárquico o jefe inmediato.

22. Encubrir la comisión de faltas disciplinarias leves, graves o gravísimas de las que tuviera conocimiento en el marco de su vinculación con la Universidad Mariana, con independencia de las funciones para las que haya sido contratado.
23. Realizar actividades laborales o de prestación de servicios en lugares o instituciones diferentes a la Universidad Mariana, en horario simultáneo a la jornada laboral, que afecte la prestación de los servicios a su cargo y el cumplimiento óptimo de sus funciones, salvo aquellos casos en que exista cláusula de exclusividad o no concurrencia, situación en la cual se configura como falta gravísima.
24. Suministrar o difundir información institucional derivada de sus procesos o la toma de decisiones de manera imprecisa, engañosa, de mala fe o sin autorización previa, que cause deterioro del clima laboral o afectación de los procesos institucionales.
25. Generar, permitir o propiciar desórdenes, entorpecimiento de las funciones o un clima organizacional negativo con los trabajadores, clientes y terceros, ya sea por situaciones personales o en la realización de sus actividades laborales.
26. Omitir información relacionada con conflictos de intereses en los que pudiere verse involucrado, cuando esté a su cargo la toma de decisiones o el impulso de actuaciones institucionales.
27. Reincidir en la comisión de faltas leves al menos en dos oportunidades, a pesar de haberse efectuado el llamado o sanción correspondiente.

Parágrafo 1. Además de las faltas contenidas en este artículo, constituyen faltas disciplinarias graves para los profesores las siguientes:

- a. Faltar a clase sin causa justificada.
- b. No reportar y socializar las notas de las evaluaciones a los estudiantes dentro de los plazos establecidos por la Universidad en el calendario académico para cada periodo.
- c. Dedicar el tiempo de clase para desarrollar actividades no académicas o ajenas a sus funciones como profesor.
- d. Ejercer la actividad académica irrespetando las diferentes formas de pensamiento y conciencia de los estudiantes, ya sea por su credo político, religioso o de otra índole, sin perjuicio de la libertad de cátedra.
- e. Todas aquellas prohibiciones descritas en el Reglamento de Profesores.

Parágrafo 2. Las incapacidades médicas a las que hace referencia el numeral 12 del presente artículo deberán ser entregadas a la Oficina de Gestión del Talento Humano dentro de los tres días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho que origina la ausencia del trabajador en el sitio de trabajo y serán válidas únicamente aquellas otorgadas o transcritas por la entidad promotora de salud a la que se encuentra afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 82. De las faltas disciplinarias gravísimas. Serán faltas gravísimas, además de las contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo sus

numerales 7, 14 y 15, que dan lugar a la terminación del contrato con justa causa, las siguientes:

1. Hurtar o sustraer los bienes de propiedad, posesión o tenencia de la Universidad Mariana o de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa universitaria.
2. Cometer o facilitar fraude, falsificación o adulteración de documentos institucionales, de uso institucional o de instituciones externas para su uso en la Universidad Mariana, de manera directa o por interpuesta persona, con el fin de obtener provecho propio o de un tercero.
3. Causar daño a los medios educativos e infraestructura física y/o tecnológica de la Universidad Mariana, por actuación intencional, dolosa o gravemente culposa.
4. Amenazar o coaccionar a cualquiera de los miembros de la comunidad educativa universitaria, por cualquier medio, para que ejecute u omite acciones, con el fin de obtener provecho propio o de un tercero, de forma directa o por interpuesta persona.
5. Atentar contra la integridad física, psicológica, emocional o sexual de cualquier miembro de la comunidad educativa universitaria, por cualquier medio.
6. Ofrecer o solicitar dádivas, beneficios o cualquier otra forma de contraprestación económica, académica o de otra índole, por cualquier medio, con el fin de obtener provecho propio o de un tercero, de forma directa o por interpuesta persona.
7. Ofrecer o facilitar la comercialización, distribución o uso de material pornográfico o la oferta de servicios sexuales en instalaciones de la Universidad Mariana, sus sedes y lugares de desarrollo o durante la realización de eventos académicos, de investigación, bienestar o cualquier otro desarrollado en nombre o representación de la Universidad Mariana, sean internos o externos, de manera directa o indirecta.
8. Portar, comercializar, distribuir, consumir, suministrar bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, fármacos de uso restringido o cualquier otra sustancia de uso prohibido por la ley en instalaciones de la Universidad Mariana, sus sedes y lugares de desarrollo o durante la realización de eventos académicos, de investigación, bienestar o cualquier otro desarrollado en nombre o representación de la Universidad Mariana, sean internos o externos.
9. Portar, utilizar, suministrar, comercializar o distribuir armas, explosivos o elementos de uso restringido que puedan causar daño a las personas o los bienes en instalaciones de la Universidad Mariana, sus sedes y lugares de desarrollo.
10. Suplantar a cualquier miembro de la comunidad educativa universitaria, por cualquier medio, con el fin de obtener provecho propio o de un tercero, de forma directa o mediante persona interpuesta.
11. Violar los derechos de autor o de la propiedad intelectual en el desarrollo de la investigación científica, publicaciones, formas de evaluación, trabajos o documentos institucionales, incluido el uso no declarado de herramientas de inteligencia artificial.

12. Acceder o utilizar ilegalmente o de forma irregular los sistemas de información, plataformas informáticas y repositorios que contengan material y documentos académicos, administrativos y financieros de la Universidad Mariana y de su comunidad educativa universitaria.
13. Alterar calificaciones, informes, registros de asistencia o similares, con el fin de obtener provecho propio o de un tercero, de forma directa o por interpuesta persona.
14. Incurrir en cualquier forma de violencia basada en género, acoso sexual o cualquier otra reconocida en la ley colombiana o el marco internacional de derechos humanos ratificado por Colombia.
15. Atentar contra la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, a través de cualquier medio, de manera directa o por interpuesta persona.
16. Divulgar o hacer uso indebido de la información obtenida en el marco de las actividades académicas, administrativas, financieras o de investigación, o en el ejercicio de sus funciones en la Universidad Mariana, máxime en aquellos casos de información sujeta a reserva.
17. Incurrir en cualquier tipo de conducta que implique discriminación, violencia o exclusión en razón del sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, nivel educativo, procedencia, condición migratoria, edad, creencias, costumbres, condición socioeconómica o cualquier otra razón prohibida, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política, la Ley y el marco internacional de derechos humanos ratificado por Colombia.
18. El uso indebido o la suplantación de identidad, mediante el uso del carnet institucional, credenciales (usuarios y contraseñas) de acceso a plataformas o sistemas institucionales para el ingreso a las instalaciones de la Universidad Mariana, eventos o similares, uso de bienes y servicios, o cualquier otra finalidad, en provecho propio o de un tercero.
19. Sustraer elementos de trabajo, productos o bienes institucionales a su cargo, utilizados para la ejecución de las funciones para las cuales fue contratado o las demás que le hubieren sido encomendadas en el marco de su relación laboral.
20. Incumplir las políticas y acuerdos de confidencialidad a los que se encuentre sujeto a través de lo dispuesto en su contrato de trabajo o en el ejercicio de funciones de confianza, o de las labores propias de su cargo.
21. Actuar de forma negligente, deficiente o tardía en el ejercicio de sus funciones o su gestión, que cause afectación significativa a la Universidad Mariana, sus procesos institucionales, la prestación de sus servicios o los derechos de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa universitaria.
22. Incurrir o facilitar el manejo inadecuado de recursos financieros, inventarios y/o activos fijos (vehículos y equipos, entre otros), causando afectación o perjuicio a la Universidad Mariana.
23. Acreditar representación de la Universidad Mariana en eventos, reuniones, comités o similares, o para la suscripción de documentos o toma de decisiones, sin autorización previa del órgano colegiado de gobierno o autoridad competente y sin que haya sido previamente delegado, aprovechando la condición de

autoridad o trabajador para obtener beneficio personal o de un tercero o con cualquier otra finalidad.

24. Manipular, eliminar, sustraer o alterar registros e información de cualquier naturaleza, contenidas en medio físico, electrónico o en cualquiera de los servidores de la Universidad Mariana, con el fin de obtener provecho indebido para sí mismo o para un tercero.
25. Obtener o procurar provecho patrimonial y/o solicitar o recibir dádivas, comisiones o cualquier otra forma de lucro proveniente directa o indirectamente de los usuarios de los servicios, de los trabajadores de la Universidad o de cualquier persona interesada en el resultado de su gestión, por cualquier medio, para sí o para un tercero, aprovechando su condición de trabajador, el nivel de confianza o en el ejercicio de sus funciones.
26. Utilizar su cargo para presionar a particulares, subalternos, estudiantes o trabajadores a respaldar causas políticas o influir en procesos electorales de carácter político partidista.
27. Disponer de los bienes y/o recursos de la Universidad para el ejercicio de labores diferentes a las encomendadas, en beneficio propio o de un tercero, así como para el logro de objetivos laborales o de prestación de servicios en instituciones diferentes a la Universidad Mariana.
28. Incurrir en acciones u omisiones especiales prohibidas por la Ley, de acuerdo con la naturaleza específica de sus funciones.
29. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la Universidad o por parte de terceros.
30. Prestar, a título particular, servicios de asistencia o asesoría a entidades con el mismo objeto social de la Universidad Mariana, haciendo uso de los bienes, recursos o servicios dispuestos por esta última para su quehacer, incluidas las herramientas definidas en los procesos de capacitación o cualificación de profesores o trabajadores.
31. Cumplir labores en otras instituciones, organizaciones, empresas o similares, existiendo cláusula de exclusividad o no concurrencia definidas en el contrato laboral.
32. Reincidir en la comisión de faltas graves en al menos dos oportunidades, pese a haberse efectuado el llamado correspondiente.
33. Las demás que fueren descritas por el ordenamiento jurídico colombiano, las normas, reglamentos institucionales y el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 83. De las sanciones disciplinarias. Se refiere a las consecuencias derivadas de la comisión de conductas calificadas como faltas disciplinarias, previamente comprobadas en desarrollo del proceso definido para tal efecto y siempre que se hayan cometido a título de dolo o culpa. En consecuencia, queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. La Universidad establece una escala de sanciones que se aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta cometida, a saber:

1. **Llamado de atención.** Se aplicará en el caso de faltas leves y de aquellas graves descritas en los numerales 10, 12, 14 y 20 del artículo 81 del presente Reglamento, siempre que hayan sido cometidas por única vez. Consiste en una

amonestación escrita formal en la que se indican las razones de la sanción, se realiza una advertencia a la persona sancionada sobre la necesidad de no reincidir en la conducta y se establecen los compromisos correspondientes. Dicha amonestación se anexará a la hoja de vida. En caso de no acatar los correctivos y reincidir en la falta leve, esta se reconocerá como falta grave, por ende, podrá imponerse la sanción correspondiente, previo proceso respectivo.

Parágrafo. Para los casos de las faltas leves que se describen en los numerales 2 y 3 del artículo 80 del presente Reglamento, no procederá el llamado de atención como sanción disciplinaria, ya que, para dichas situaciones, se aplicará la multa como sanción.

2. **Multa.** Se aplicará a las faltas leves y graves relacionadas específicamente con llegadas tarde, faltas o ausencias en el sitio de trabajo, descritas en los numerales 2 y 3 del artículo 80 y en los numerales 17 y 18 del artículo 81 del presente Reglamento. El valor de la multa no podrá exceder la quinta parte del salario de un día y será descontado del salario del trabajador en el mes inmediatamente siguiente al del fallo sancionatorio en firme.

Parágrafo 1. Los valores pagados a título de multa serán consignados en una cuenta especial con destinación específica a la realización de actividades, entrega de incentivos, premios, regalos o similares que tengan por objeto el bienestar de la planta de personal.

Parágrafo 2. La imposición de la multa no impide que la Universidad descuente del pago del salario ordinario el tiempo dejado de trabajar.

3. **Suspensión del contrato laboral.** Se aplicará en casos de faltas graves y, excepcionalmente, en faltas gravísimas. Consistirá en el retiro temporal del trabajador del ejercicio de su cargo, por un periodo no mayor a ocho días cuando la falta se cometa por primera vez, y hasta máximo por dos meses cuando exista reincidencia en cualquier grado. Durante dicho periodo, el trabajador no percibirá salario.

Parágrafo 1. En los casos de las faltas graves que se describen en los numerales 17 y 18 del artículo 81 del presente Reglamento, la suspensión como sanción disciplinaria no procederá de manera inicial, toda vez que para dichas situaciones se deberá agotar la aplicación de la multa. En caso de reincidencia, se impondrá la suspensión del contrato laboral en los términos establecidos en el presente artículo. La imposición de la suspensión del contrato ocasionada por las faltas descritas en el presente parágrafo no impide que la Universidad descuente del pago del salario ordinario el tiempo no trabajado.

Parágrafo 2. En el fallo sancionatorio deberá indicarse con claridad la fecha de inicio y de terminación de la suspensión; una vez finalizada, el trabajador deberá presentarse en la fecha y hora indicada en el fallo, *so pena* de terminación del contrato.

4. **Terminación del contrato.** Se aplicará a las faltas gravísimas. Consiste en la terminación definitiva de la relación laboral establecida entre el trabajador y la Universidad Mariana, por justa causa. Esta sanción tendrá aplicación inmediata sin necesidad de adelantar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo establecido por el ordenamiento jurídico colombiano.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que la Universidad Mariana requiera la comprobación de la falta gravísima, excepcionalmente, podrá adelantar el proceso disciplinario.

Parágrafo 2. En los casos en que el trabajador se encuentre en incapacidad o licencia debidamente acreditada al momento de notificarse el fallo, la suspensión se aplicará de forma inmediata a partir de la fecha de finalización de la respectiva incapacidad o licencia. En caso de que se establezca la terminación del contrato, se solicitará la autorización de despido a la Inspección del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico colombiano.

ARTÍCULO 84. De la calificación de la sanción. Las sanciones deberán aplicarse con observancia de los principios de legalidad, favorabilidad y proporcionalidad. Para determinar la sanción disciplinaria a imponer, de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta cometida, la autoridad disciplinaria competente deberá tener en cuenta:

1. La actuación a título de culpa o dolo en la comisión de la conducta.
2. El grado de perturbación del servicio y el perjuicio ocasionado a la Universidad Mariana o su comunidad educativa universitaria.
3. El grado de participación en la comisión de la falta.
4. La reincidencia en la comisión de la conducta.
5. La existencia de atenuantes o agravantes.
6. El nivel jerárquico propio del ejercicio del cargo o función y el nivel de confianza.

Parágrafo 1. En el caso de las conductas constitutivas de violencia basada en género para la graduación o calificación de la falta, además de lo descrito en el presente artículo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en la ley y tratados internacionales.

Parágrafo 2. Durante el proceso disciplinario, en el caso específico de faltas graves y gravísimas, hasta el momento de proferirse el fallo, ya sea sancionatorio o absolutorio, la instancia competente podrá adoptar las siguientes medidas provisionales:

- a. Traslado o reubicación provisional del trabajador a otro puesto de trabajo o retiro provisional de las funciones a su cargo, directamente relacionadas con el objeto del proceso o la conducta presuntamente cometida.
- b. Suspensión de procesos administrativos de reconocimiento, escalafón, ascenso, o similares, hasta tanto se decida de fondo el proceso disciplinario. Concluido el proceso, de ser el caso, se reanudará el proceso o ruta administrativa correspondiente.

ARTÍCULO 85. De las circunstancias atenuantes, agravantes y eximentes de responsabilidad. Para la determinación de la sanción a imponer como resultado del proceso disciplinario, la autoridad competente deberá tener en cuenta la existencia de las siguientes circunstancias: 1) atenuantes, es decir aquellas que disminuyen la intensidad de la sanción; 2) agravantes, aquellas que incrementan la gravedad de la conducta y, por lo tanto, aumentan la intensidad de la sanción, o 3) eximentes, referidas a aquellas que justifican jurídicamente la comisión de la conducta y, por ende, no dan

lugar a la imposición de sanción, pese a haberse incurrido en la conducta. Tales circunstancias se establecen así:

1. **Circunstancias atenuantes.** Constituyen circunstancias atenuantes de la sanción disciplinaria las siguientes:
 - a. Ausencia de antecedentes disciplinarios en la Institución.
 - b. Presentarse voluntariamente ante la autoridad disciplinaria competente después de haber cometido el hecho y darlo a conocer sin ningún tipo de requerimiento previo.
 - c. Suministrar ágil y oportunamente la información que permita esclarecer los hechos o determinar la participación de otras personas en la comisión de la falta disciplinaria.
 - d. Abstenerse de incurrir en conductas que obstaculicen el proceso investigativo y sancionatorio.
 - e. Resarcir el daño causado por iniciativa propia, antes de iniciarse el proceso disciplinario, mediante acciones verificables por la Institución.
2. **Circunstancias agravantes.** Constituyen circunstancias agravantes de la sanción disciplinaria las siguientes:
 - a. Existencia de antecedentes disciplinarios por cualquier conducta en la Institución.
 - b. Reincidir en la comisión de faltas disciplinarias, sean de tipo leve, grave o gravísima.
 - c. Cometer la conducta aprovechando la relación de confianza otorgada por un superior o en ejercicio de su cargo, o haciendo uso de la posición de poder o jerarquía de cualquier tipo respecto de la víctima o persona afectada como resultado de la conducta.
 - d. Obtener cualquier tipo de provecho o utilidad para sí o para un tercero como resultado de la conducta disciplinable.
 - e. Acusar injustamente a terceros de participar en la conducta, ocultar información o de medios de prueba, o realizar cualquier otra actuación que obstaculice el proceso investigativo y sancionatorio.
3. **Circunstancias eximentes de responsabilidad.** No habrá lugar a la imposición de sanción disciplinaria en aquellos casos en que se constate cualquiera de las siguientes circunstancias eximentes de responsabilidad:
 - a. Que la conducta esté dirigida a la defensa de un derecho propio o de un tercero frente a una agresión injusta o una situación de peligro inminente, inevitable de otra manera, siempre que el agente no la haya causado intencionalmente o por imprudencia y no tenga el deber de afrontarla.
 - b. Demostrar que la actuación fue realizada en cumplimiento de orden o instrucción de superior jerárquico o jefe inmediato, o mediada por amenaza o coacción suficiente para viciar el consentimiento.

Parágrafo 1. El proceso disciplinario terminará anticipadamente, sin lugar a la imposición de sanción, por muerte de la persona vinculada al proceso disciplinario o por cualquier otra causa contemplada en la ley.

Parágrafo 2. La acción disciplinaria deberá ser adelantada en un plazo razonable una vez la situación sea conocida por la autoridad competente.

Capítulo 20. Del procedimiento disciplinario

ARTÍCULO 86. Del Inicio. Todo miembro de la comunidad educativa universitaria que llegara a tener conocimiento sobre hechos presuntamente constitutivos de faltas disciplinarias por parte de un trabajador tendrá el deber de informar de manera inmediata dicha situación a la Oficina Jurídica de la Universidad, aportando las pruebas que sirvan de soporte a lo referido en la queja (en caso de que las llegara a tener), para efectos de que allí se adelante el procedimiento disciplinario, de conformidad con lo dispuesto dentro del presente capítulo.

Parágrafo 1. Cuando la queja sobre la presunta comisión de una falta disciplinaria se presente en contra de un trabajador adscrito a la Oficina Jurídica de la Universidad, la competencia para aperturar, tramitar y proferir el fallo del proceso disciplinario le corresponderá, en primera instancia, a la Dirección de Talento Humano y, en segunda instancia, al Comité de Asuntos Disciplinarios.

Parágrafo 2. El empleador podrá aperturar el proceso disciplinario a partir de una queja o denuncia que provenga de un miembro de la comunidad educativa universitaria, de oficio, o de un externo, debidamente identificado con documento de identidad y con dirección de notificaciones.

Parágrafo 3. En caso de que la queja o denuncia sea recibida en una dependencia distinta a la Oficina Jurídica, dicha dependencia deberá remitir la información de manera inmediata a la Oficina Jurídica para el inicio del proceso.

ARTÍCULO 87. De las etapas del procedimiento disciplinario. El ejercicio de la acción disciplinaria por parte de la Universidad deberá respetar los elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, a saber: 1) principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria; 2) principio de publicidad; 3) derecho de defensa y, especialmente, el derecho de contradicción y de controversia de la prueba; 4) principio de la doble instancia; 5) presunción de inocencia; 6) principio de imparcialidad; 7) principio de *non bis in idem*; 8) principio de cosa juzgada, y 9) prohibición de la *reformatio in peius*. De ese modo, las etapas del proceso disciplinario en la Universidad Mariana, en su orden, serán las siguientes:

1. Verificación de queja o denuncia.
2. Apertura del proceso disciplinario.
3. Notificación al investigado y citación a audiencia de descargos.
4. Audiencia de descargos y decreto de pruebas.
5. Audiencia de práctica de pruebas.
6. Decisión de primera instancia.
7. Trámite de los recursos frente a la decisión.
8. Cierre del proceso disciplinario.

Parágrafo 1. Se adquiere la calidad de investigado a partir de la iniciación o apertura formal del proceso disciplinario.

Parágrafo 2. De todo lo actuado en las diferentes etapas del procedimiento disciplinario, deberá quedar constancia escrita y/o digital.

Parágrafo 3. En caso de cese o receso de actividades institucionales, los términos en la etapa en que se encuentre el proceso se suspenderán, dejando constancia escrita de la fecha de suspensión y reanudación del proceso. Esto también se aplicará en casos de enfermedad grave debidamente justificada de alguna de las partes que impida la continuidad del proceso.

ARTÍCULO 88. De la verificación y apertura. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja, denuncia o conocimiento que se tenga de la comisión de la presunta falta disciplinaria, la Oficina Jurídica realizará el proceso de verificación de las conductas susceptibles de sanción, la formulación de los cargos imputados, la determinación de las faltas disciplinarias a que esas conductas den lugar, las disposiciones contractuales, reglamentarias y/o normativas presuntamente vulneradas, y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. De encontrar mérito, se dará apertura al proceso disciplinario; de lo contrario, se deberá levantar un acta motivada notificando a la parte interesada (quejoso o denunciante) las razones por las cuales no se adelantará la investigación.

ARTÍCULO 89. De la notificación al investigado y citación a audiencia de descargos. Finalizado el término de verificación de lo anteriormente descrito y después de constatar el mérito para la apertura del proceso disciplinario, la Oficina Jurídica deberá notificar formalmente su decisión de apertura dentro de los cinco días hábiles siguientes a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, indicando claramente: la formulación de los cargos imputados, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, la descripción de las disposiciones contractuales, reglamentarias y/o normativas presuntamente vulneradas y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Asimismo, deberá trasladar al investigado todas y cada una de las pruebas que sustentan los cargos formulados.

En la misma notificación de apertura, la Oficina Jurídica informará al investigado que dispone de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente de la recepción de la notificación de apertura, para preparar sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y aportar aquellas que considere necesarias para sustentar su defensa. Así mismo, se le indicará al investigado la fecha para comparecer a la audiencia de descargos, en la cual podrá presentarlos de forma verbal o por escrito. La precitada diligencia deberá programarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la finalización del término previsto para la preparación de descargos.

Por último, en la notificación se informará al investigado que, en la audiencia de descargos, podrá estar acompañado por dos compañeros de trabajo o, si lo desea, por un profesional del derecho titulado y en ejercicio.

ARTÍCULO 90. De la audiencia de descargos y decreto de pruebas. Cumplido el término establecido en el artículo anterior, se surtirá la audiencia de descargos en la fecha y hora señalada, a fin de que la persona inculpada pueda, dentro de la misma, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. El empleador deberá brindar al trabajador la oportunidad de ser oído, quien podrá estar acompañado en la precitada diligencia, si así lo desea, por un profesional del derecho titulado y en ejercicio.

Surtida la formulación de descargos, en el marco de esta misma audiencia, la autoridad encargada decretará las pruebas que sean pertinentes y necesarias; además, señalará el día y la hora para la audiencia de práctica de pruebas. Esta audiencia deberá celebrarse a más tardar dentro de los diez días hábiles siguientes a la finalización de la

audiencia de descargos, bajo los límites establecidos por la ley. La autoridad responsable tomará todas las medidas necesarias para garantizar la correcta práctica de las pruebas.

Parágrafo 1. De la audiencia de descargos se dejará constancia en una grabación, previa autorización de las partes, y/o en acta que, para el efecto, suscriba la autoridad encargada de adelantar la investigación, la cual deberá ser firmada por los comparecientes. En caso de que los descargos se presenten por escrito, el acta deberá registrar los documentos y el número de folios aportados.

Parágrafo 2. Si el investigado no concurriere a la audiencia de descargos, la autoridad competente dejará constancia por escrito de la inasistencia, con la firma de dos testigos.

Parágrafo 3. La diligencia de descargos será la etapa procesal indicada y exclusiva para controvertir y presentar las pruebas del caso.

ARTÍCULO 91. De la audiencia de práctica de pruebas. En la fecha y hora señaladas, la autoridad responsable practicará las pruebas, dirigirá las interpelaciones o interrogaciones de las partes y escuchará sus alegaciones. Los testigos serán interrogados de manera separada, para evitar que conozcan las declaraciones de los demás.

Parágrafo 1. Durante esta audiencia, las partes involucradas o sus apoderados no podrán solicitar el decreto y práctica de nuevas pruebas; por lo tanto, la decisión se tomará con sustento en las pruebas aportadas hasta la audiencia de descargos, las cuales se practicarán en el desarrollo de la audiencia de que trata el presente artículo.

Parágrafo 2. La autoridad disciplinaria competente tendrá la facultad de decretar, bajo su discrecionalidad, las pruebas de oficio que considere necesarias. En caso de decretarse alguna prueba de oficio, la audiencia prevista en este artículo se suspenderá hasta que dicha prueba obre dentro del expediente, momento en el cual la autoridad competente notificará a las partes para la reanudación de la diligencia y la práctica de pruebas. En caso de que la prueba de oficio no fuese allegada al proceso en un término máximo de diez días hábiles, la autoridad competente desestimarán su práctica y dará continuidad al proceso con las pruebas obrantes en el expediente.

ARTÍCULO 92. De la decisión de primera instancia. La autoridad competente, mediante escrito motivado, proferirá y notificará la decisión de primera instancia dentro de un término no superior a los diez días hábiles siguientes a la finalización de la diligencia de la práctica de pruebas. Esta decisión deberá respetar los principios de congruencia y proporcionalidad. La decisión de primera instancia deberá motivarse a través de escrito, el cual contendrá al menos lo siguiente: 1) identidad del investigado; 2) resumen sucinto de los hechos; 3) análisis de pruebas en las que se fundamenta; 4) análisis jurídico de los cargos, descargos y alegaciones presentadas; 5) fundamentación de la calificación de la falta, y 6) sanción o absolución, si corresponde.

Parágrafo. Contra la decisión de primera instancia, solo procederá el recurso de apelación. Si vencido el término para interponer el recurso de apelación, el investigado no lo interpone, se entenderá que la decisión de primera instancia ha quedado ejecutoriada y ha adquirido firmeza. En este punto, el proceso disciplinario alcanza su conclusión y no procede la interposición de nuevos recursos ni instancias adicionales.

ARTÍCULO 93. Del trámite de los recursos frente a la decisión. Una vez notificada la decisión, el investigado tendrá derecho a controvertirla mediante el recurso de apelación cuya competencia corresponderá a la Dirección de Talento Humano o, de

manera excepcional, al Comité de Asuntos Disciplinarios, en los términos establecidos en el presente Reglamento.

La apelación deberá interponerse mediante escrito motivado, a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia. En dicho escrito, el recurrente deberá precisar de manera concisa los reparos concretos que formula contra la decisión, sobre los cuales versará la sustentación que hará ante el superior. Para la sustentación del recurso, será suficiente que el recurrente exprese las razones de su inconformidad con la providencia apelada.

El recurso se concederá en efectos suspensivos, y el expediente se remitirá a la segunda instancia en un plazo máximo de un día hábil siguiente a la recepción del mismo por parte de la autoridad responsable de la primera instancia. En consecuencia, la decisión solo quedará en firme hasta tanto se resuelva el recurso por parte de la autoridad responsable de la segunda instancia, la cual podrá ratificar, revocar o modificar la decisión inicial.

En segunda instancia, la autoridad competente contará con un plazo máximo de cinco días hábiles siguientes a la recepción del expediente para resolver el recurso de fondo y notificar la decisión al investigado, mediante escrito fundamentado. Una vez notificada esta decisión, se entenderá que la misma ha quedado ejecutoriada y ha adquirido firmeza, no procediendo recurso adicional alguno.

ARTÍCULO 94. Del cierre del proceso disciplinario. Una vez que la autoridad competente profiera la decisión definitiva en segunda instancia, se procederá al cierre del proceso disciplinario. La decisión adoptada en segunda instancia será definitiva e inapelable, ratificando, revocando o modificando la decisión inicial. En consecuencia, el proceso disciplinario alcanzará su conclusión, no procederá la interposición de nuevos recursos ni instancias adicionales, quedará en firme y se archivará.

Parágrafo. El archivo del expediente original del proceso reposará, de forma digital y física, en su integridad, en la Oficina Jurídica. De adelantarse actuaciones por parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano y/o el Comité de Asuntos Disciplinarios, será obligación de cada una de ellas, según corresponda, remitir el expediente completo, con todas sus actuaciones, a la Oficina Jurídica para la respectiva custodia.

ARTÍCULO 95. De los impedimentos y recusaciones. Las personas competentes para conocer de asuntos disciplinarios en quienes concurra alguna causal de impedimento o recusación deberán solicitar su exclusión del proceso tan pronto como adviertan dicha circunstancia, expresando los hechos que la fundamentan. En tal caso deberán abstenerse de participar en el proceso o incidir en él, ya sea directa o indirectamente, cuando se evidencie conflicto de interés incompatible con los principios y garantías del proceso. Para tal efecto, podrá recurrirse a dos figuras:

1. El impedimento, que consiste en un documento escrito debidamente fundamentado, a través del cual, la persona que considera configurado un conflicto de intereses para el conocimiento del proceso o participación en él, manifiesta su deseo de apartarse del asunto, procurando que la actuación disciplinaria sea objetiva, imparcial y ajustada al debido proceso. La solicitud de impedimento deberá presentarse por parte del interesado junto con el expediente a la rectora en un término no superior a los tres días hábiles contados a partir del día siguiente al conocimiento de la presunta configuración de la causal de impedimento. La solicitud de impedimento se resolverá y notificará por parte de la rectora en un término máximo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud. En caso de aceptación, la rectora trasladará el conocimiento del proceso disciplinario, en primera y/o en segunda

instancia, a las dependencias competentes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del presente Reglamento. Si el impedimento no está debidamente fundamentado y no es procedente, se notificará por escrito al solicitante, quien deberá continuar con las demás etapas del proceso.

2. La recusación, que consiste en un documento escrito debidamente fundamentado, a través del cual, las partes involucradas en el procedimiento disciplinario, ya sea el investigado, el quejoso o sus representantes, podrá solicitar que el responsable de adelantar el proceso se aparte del conocimiento del mismo cuando exista motivo razonable para dudar de su imparcialidad. La solicitud de recusación deberá presentarse por parte del interesado a la rectora en un término no superior a los tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al conocimiento de la presunta configuración de la causal de recusación. La solicitud de recusación se resolverá y notificará por parte de la rectora en un término máximo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud. En caso de aceptación, la rectora trasladará el conocimiento del proceso disciplinario, en primera y/o en segunda instancia, a las dependencias competentes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del presente Reglamento. Si la recusación no se encuentra debidamente fundamentada o ser procedente, se notificará por escrito al solicitante, y el proceso continuará con las demás etapas.

Parágrafo. Las solicitudes de recusación que se presenten sin fundamentos razonables o con el único propósito de dilatar el procedimiento serán desestimadas, y se podrán tomar como indicio grave en contra del solicitante si se comprueba la mala fe en la solicitud.

Serán causales de impedimento y recusación las siguientes:

- a. Tener interés directo en la actuación disciplinaria o por parte de su cónyuge, compañero permanente, pareja, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- b. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, pareja o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del funcionario que dictó la providencia.
- c. Ser cónyuge o compañero permanente, pareja o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.
- d. Haber sido apoderado o defensor de alguna de las partes involucradas o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.
- e. Tener amistad íntima o enemistad con cualquiera de las partes involucradas dentro del proceso.
- f. Ser o haber sido socio de cualquiera de las partes involucradas en una sociedad legalmente constituida o, de hecho, o ser o haber sido su cónyuge, compañero permanente, pareja o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

- g. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria, por denuncia o queja instaurada, previamente a la apertura del proceso disciplinario por cualquiera de las partes involucradas.
- h. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo en el caso de sociedades anónimas, o ser o haber sido su cónyuge, compañero permanente, pareja o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- i. Haber dejado vencer los términos establecidos por la ley sin actuar, a menos que la demora sea debidamente justificada.
- j. Celebrar o haber celebrado cualquier tipo de negocio jurídico con las partes involucradas, o haberlo celebrado su cónyuge, compañero permanente, pareja o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- k. Cualquier otra situación que impida a la autoridad competente actuar con imparcialidad, transparencia o que comprometa su objetividad.

ARTÍCULO SEGUNDO: adoptar el régimen de transición aplicable a los procesos disciplinarios en curso a la fecha de expedición del presente acuerdo, de conformidad con la etapa procesal en la que se encuentren, así:

- 1. Si no se hubiese proferido decisión de apertura, el proceso se tramitará por las reglas establecidas en el presente acuerdo.
- 2. En los casos en los que se haya proferido decisión de apertura, o se encuentre en cualquiera de las etapas posteriores, se aplicarán las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno del Trabajo, vigentes antes de la entrada en vigor de la presente reforma.
- 3. En lo referente a las garantías procesales, principios, impedimentos y recusaciones, el procedimiento se someterá a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO TERCERO: adicionar el numeral 12, referente a la oficina de Asesoría Jurídica, al artículo 15, sección IV, del Reglamento General de la Universidad Mariana, el cual reizará así:

- 12. Tramitar, en primera instancia, los procesos disciplinarios en la Universidad Mariana, de conformidad con el procedimiento, garantías y reglas fijadas en la normatividad interna y en la legislación colombiana aplicable a la materia.

ARTÍCULO CUARTO: modificar el numeral 13 de la sección I, artículo 24, del Reglamento General de la Universidad Mariana, referente a la competencia de la oficina de Gestión del Talento Humano en procesos disciplinarios, el cual quedará así:

- 13. Tramitar, en segunda instancia, los procesos disciplinarios en la Universidad Mariana, de conformidad con el procedimiento, garantías y reglas fijadas en la normatividad interna y en la legislación colombiana aplicable a la materia.

Parágrafo. Excepcionalmente, la Dirección de Gestión del Talento Humano tramitará los procesos disciplinarios en primera instancia, cuando concurren las

condiciones previstas en el Reglamento Interno del Trabajo, el Acuerdo 001 de 2025 y demás normas concordantes, y se procederá en los términos allí descritos.

ARTÍCULO QUINTO: dejar sin efectos el numeral 11 del numeral 1, sección 1, artículo 20 del Reglamento General de la Universidad Mariana, referente a la competencia del Consejo de Facultad para aperturar procesos disciplinarios a los miembros de la Facultad.

ARTÍCULO SEXTO: modificar el artículo 68, capítulo 11, del Reglamento de Profesores, sobre el procedimiento disciplinario, el cual quedará así:

ARTÍCULO 68. Del régimen disciplinario de los profesores. El régimen disciplinario de los profesores tiene por objeto la correcta función y desempeño del cargo de profesor en la Universidad Mariana, con el fin de prevenir la comisión de faltas disciplinarias. El régimen disciplinario se someterá a los principios, reglas y procedimiento establecidos en el Reglamento Interno del Trabajo, el Acuerdo 001 del 5 de febrero de 2025 y demás normas modificatorias y reglamentarias.

Parágrafo. Los profesores se obligan al cumplimiento de los deberes contenidos en el ordenamiento jurídico colombiano, en especial los establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y demás normatividad institucional, y quedarán sometidos a las obligaciones y prohibiciones en ellos descritas, y a las especiales dispuestas en el Reglamento de Profesores.

ARTÍCULO SÉPTIMO: exhortar a la rectora de la Universidad Mariana para que, en cumplimiento de las funciones conferidas por el artículo 42, literal q, del Estatuto General, cree y reglamente el Comité de Asuntos Disciplinarios, a partir de las competencias atribuidas al mismo en el presente acuerdo y en los términos de la Resolución Rectoral que así lo establezca.

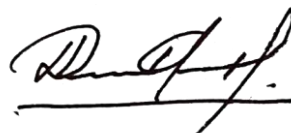
ARTÍCULO OCTAVO: el presente acuerdo tiene vigencia a partir de la fecha de su expedición y deja sin efectos las normas que le sean contrarias, con excepción de las disposiciones que deban aplicarse en virtud del régimen de transición previsto.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, a los cinco (5) días del mes de febrero de dos mil veinticinco (2025).



Hna. **LILIANA ISABEL DÍAZ CABRERA**, f. m. i.
Rectora



DORA LUCY ARCE HIDALGO
Secretaria General

Proyectó: Ángela Patricia Martínez Ortega, secretaria de Despacho

Proyectó: Antonio José Rojas Matabajoy, asesor jurídico externo

Revisó: Jairo Andrés Castro Velasco, asesor jurídico

"Consolidación de la Excelencia Educativa para la Transformación Social"