



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, en uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 10º del Acuerdo 010 de 2002 “Estatuto General” y por el artículo 6º del Acuerdo 013 “Estatuto Orgánico” de la Universidad de Cundinamarca.

CONSIDERANDO

- Que el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 garantiza la autonomía universitaria, mediante la cual las Universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, en concordancia con el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia.
- Que el artículo 64 de la Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de educación superior” determina que “El Consejo Superior Universitario es el máximo órgano de dirección y gobierno de la universidad”.
- Que de conformidad con el literal d) del artículo 65 de la Ley 30 de 1992, el literal d) del artículo 6 del Acuerdo 013 de 1996 y el literal j) del artículo 10 del Acuerdo 010 de 2002, es función del Consejo Superior de la Universidad de Cundinamarca la expedición y modificación de los estatutos de la Institución.
- Que el literal k) del artículo décimo del Acuerdo 010 de 2002, “Estatuto General de la Universidad de Cundinamarca” determina que el Consejo Superior tiene la facultad de “Establecer y reglamentar el sistema de Control Interno y de Control Disciplinario Interno, conforme a las normas legales vigentes”
- Que mediante Acuerdo 017 del 4 de julio de 1996, el Consejo Superior creó la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad de Cundinamarca.
- Que el Acuerdo No. 006 de 2008, modificó la estructura de la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad de Cundinamarca.
- Que el Consejo Superior reunido en sesión del 5 de agosto de 2009, estudió y aprobó el presente Acuerdo.

Q



ACUERDO No.006

“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”

ACUERDA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Contenido: El presente Acuerdo contiene el Estatuto Disciplinario del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca.

ARTÍCULO 2. Campo de Aplicación: El Estatuto Disciplinario que adopta el presente acuerdo se aplicará en su totalidad a los servidores públicos de Carrera Administrativa, a los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, a las personas que presten sus servicios en forma subordinada, vinculadas ocasionalmente por el tiempo de ejecución de una obra o contrato y, en lo pertinente a los trabajadores oficiales, de conformidad con lo dispuesto en las normas generales y convencionales vigentes.

ARTÍCULO 3. Objetivo del Régimen Disciplinario: El Régimen Disciplinario de que trata este Acuerdo tiene por objeto asegurar a la comunidad universitaria y a la Administración de la Universidad, la eficiencia en la prestación de todos los servicios indispensables para el cumplimiento de su objeto y funciones, así como la moralidad, responsabilidad y buen comportamiento del personal administrativo y los derechos y las garantías que a los miembros del mismo corresponden. La interpretación de sus normas se hará con referencia al Derecho Administrativo Laboral, con preferencia a cualquier otro ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 4. Naturaleza de la acción disciplinaria: La acción disciplinaria es pública e independiente de la acción penal.

ARTÍCULO 5. Titularidad de la acción disciplinaria: Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación, corresponde a la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad de Cundinamarca, conocer en primera instancia los asuntos disciplinarios que se adelanten en contra de los servidores públicos de la Institución.

ARTÍCULO 6. Principios que orientan la acción disciplinaria: La aplicación de la acción disciplinaria se sujeta a los principios constitucionales y legales de la función administrativa y, en especial, a los siguientes:

- a. Legalidad. Los servidores públicos a quienes se aplica el presente Estatuto, sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la Ley o en las normas internas de la Universidad, vigentes al momento de su realización.

Q



ACUERDO No. 006

**"POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA"**

- b. Debido proceso. Todo servidor de la Universidad que presuntamente haya incurrido en la comisión de una falta disciplinaria, deberá ser investigado por funcionario competente y con observancia plena de las normas que regulan el proceso en los términos del presente Estatuto.
- c. Derecho de defensa. En toda investigación disciplinaria el investigado tendrá derecho a conocer el expediente, a ser oído en descargos, a que se practiquen las pruebas que solicite, siempre que sean conducentes al esclarecimiento de los hechos, a ser representado por un apoderado, si así lo desea y a ser asesorado por la organización sindical a la que esté afiliado. Si el investigado decide ser representado por un apoderado, éste deberá ser abogado en ejercicio, ajeno a la Universidad. Cuando el investigado solicite a la organización sindical a la cual se encuentra afiliado que lo asesore en el ejercicio de su derecho de defensa, el empleado designado para tal efecto por dicha organización sindical tendrá derecho a conocer el expediente disciplinario, pero no podrá actuar como mandatario del investigado.
- d. Resolución de la duda. En el proceso disciplinario toda duda razonable se resolverá en favor del investigado, cuando no haya modo de eliminarla.
- e. Presunción de inocencia. El servidor público a quien se atribuye una falta disciplinaria se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado.
- f. Aplicación inmediata de las normas disciplinarias. Las normas que fijan la competencia o determinen lo concerniente a la substanciación y ritualidad del proceso, se aplicarán desde el momento en que entren a regir, salvo lo que la misma norma determine en contrario.
- g. Gratuidad. Ninguna actuación procesal causará erogación a quienes intervengan en el proceso, salvo las copias que solicite el investigado o su apoderado.
- h. Cosa juzgada. A quien se le haya decidido una situación de orden disciplinario mediante fallo ejecutoriado o decisión que tenga la misma fuerza vinculante, proferidos por autoridad competente, no podrá someterse a una nueva investigación y juzgamiento disciplinario por el mismo hecho, aún cuando a ésta se le dé una denominación diferente.
- i. Celeridad del proceso. El funcionario competente para adelantar el proceso disciplinario en sus diferentes etapas, impulsará oficiosamente el proceso y cumplirá estrictamente los términos previstos en este Acuerdo, suprimiendo los trámites y diligencias innecesarias. El incumplimiento de los términos no vicia la actuación disciplinaria pero será causal de mala conducta para quien sea responsable de adelantar el proceso.



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

- j. Responsabilidad. En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva y las faltas sólo son sancionables a título de dolo o culpa.
- k. Favorabilidad. En materia disciplinaria las normas favorables o permisivas, aún cuando sean posteriores, se aplicarán de preferencia a las restrictivas o desfavorables.
- l. Reconocimiento de la dignidad humana. Todo servidor público o particular en ejercicio de función pública a quien se atribuya una falta disciplinaria, tiene derecho a ser tratado con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.
- m. Igualdad ante la ley. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, razón por la cual recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- n. Proporcionalidad. La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios fijados en este Acuerdo.
- o. Prevalencia de los principios rectores. En la interpretación y aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores que determina este Estatuto, la Constitución Política, y demás normas vigentes.
- p. Las demás incluidas en los Estatutos y Reglamentos.

ARTÍCULO 7. Finalidad del procedimiento: En la interpretación y aplicación de la ley disciplinaria, el funcionario competente debe tener en cuenta, que la finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidas a las personas que en él intervienen.

CAPÍTULO II

FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 8. Calificación de las faltas disciplinarias: Para efectos de la sanción, las faltas disciplinarias son:

1. Gravísimas
2. Graves
3. Leves

a



ACUERDO No.006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

ARTÍCULO 9. Faltas disciplinarias graves y leves: Constituye falta disciplinaria grave o leve, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, el incumplimiento de los deberes y obligaciones, el abuso en el ejercicio de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al régimen de prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses consagrados en la Constitución Política, la ley y las normas internas de la Universidad.

ARTÍCULO 10. Criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias: De conformidad con los siguientes criterios, se determinará si la falta es grave o leve:

1. El grado de culpabilidad
2. El grado de perturbación del servicio de acuerdo a la misión y a la naturaleza de la Universidad y a los servicios que preste, sin menoscabo de los derechos sindicales reconocidos por la Constitución y la ley.
3. La falta de consideración para con los miembros de la comunidad.
4. La reiteración de la conducta.
5. La jerarquía y mando del servidor público en la Universidad.
6. La naturaleza y efectos de la falta, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes:
 - a. La naturaleza de la falta y sus efectos se apreciarán según la trascendencia social de la misma, el mal ejemplo dado, la complicidad con subalternos y el perjuicio causado.
 - b. Las modalidades o circunstancias de la falta se apreciarán teniendo en cuenta su cuidadosa preparación, el grado de participación en la comisión de la misma y el aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado.
 - c. Los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por causas innobles o fútiles o por nobles y altruistas.
 - d. Haber sido inducido por un superior a cometerla.
 - e. Confesar la falta antes de la formulación de cargos.
 - f. Procurar, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de que le sea impuesta la sanción.
 - g. Cometer la falta en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención o gravedad extrema comprobada debidamente.

ARTÍCULO 11. Faltas gravísimas: Se consideran faltas gravísimas:

1. Obtener en favor propio o de un tercero indebido o injustificado incremento patrimonial en el ejercicio del cargo o de las funciones, o permitir o tolerar que otro lo haga.
2. Obstaculizar en forma grave las investigaciones que realice la Procuraduría o una autoridad administrativa o judicial.

Q



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

3. Obrar con manifiesta negligencia en la investigación y sanción de las faltas disciplinarias de los servidores públicos de su dependencia o en la denuncia de los hechos punibles de que tenga conocimiento en razón del ejercicio de su cargo.
4. La conducta o comportamiento que implique un daño a la imagen, buen nombre y prestigio de la Universidad.
5. Atentar, con cualquier propósito, contra la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación, u obtener información o recaudar prueba con desconocimiento de los derechos y garantías constitucionales y legales.
6. Causar daño a los equipos de informática de la Universidad, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.
7. Causar daño o permitir deliberadamente que se cause daño a los bienes, equipos e instalaciones de la Universidad.
8. Suministrar a la Universidad, cualquiera sea el fin, el medio utilizado y la época, información que total o parcialmente no corresponda a la verdad.
9. Consumir, en el sitio de trabajo o en cualquier lugar dentro de la Universidad, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes.
10. La utilización del empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o a influir en procesos electorales de carácter político partidista.
11. Poner los bienes de la Universidad de cualquier índole que sean, humanos, financieros o el mismo tiempo de la jornada de trabajo al servicio de la actividad, causas, campañas de los partidos o movimientos políticos.
12. El abandono injustificado del cargo, función o servicio.
13. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por la ley.
14. Actuar a sabiendas de estar incurso en causales de incompatibilidad, inhabilidad, impedimento o conflicto de intereses, establecidos en la Constitución Política, en la Ley o en las normas de la Universidad.
15. Fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o subsistencia de grupos armados al margen de la ley; o promoverlos o auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o colaborar con ellos.
16. Amenazar, agredir, injuriar o calumniar en forma directa o indirecta a cualquiera de los miembros que forman parte de la comunidad universitaria, lo cual incluye a las directivas, al personal administrativo, a los profesores y a los estudiantes en general.
17. Influir en otro servidor público, prevaliéndose de su cargo o de cualquier otra situación o relación derivada de su función o jerarquía para conseguir una actuación, concepto o decisión que le pueda generar directa o indirectamente beneficio de cualquier orden para sí o para un tercero. Igualmente, ofrecerse o acceder a realizar la conducta anteriormente descrita.

Q



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

18. Todas las demás conductas que en la Constitución Política o en la Ley hayan sido definidas como faltas gravísimas o que hayan sido previstas con sanción de remoción o destitución, o como causales de mala conducta.

ARTÍCULO 12. Concurso de faltas: El que con una o varias acciones u omisiones infrinja varias disposiciones de la ley o normas disciplinarias o varias veces la misma disposición, quedará sometido a la que establezca la sanción más grave o en su defecto, a una de mayor entidad.

ARTÍCULO 13. Justificación de la conducta: La conducta se justifica cuando se comete:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito.
2. En estricto cumplimiento de un deber legal
3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
4. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.

CAPÍTULO III

SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 14. Sanciones disciplinarias: Las sanciones disciplinarias se clasifican en principales y accesorias.

ARTÍCULO 15. Sanciones principales: Se aplicarán las siguientes sanciones principales:

1. Amonestación escrita, sin anotación en la hoja de vida.
2. Amonestación escrita, con anotación en la hoja de vida.
3. Multa con destino a la Universidad, en cuantía hasta de una suma equivalente a treinta (30) días de salario, devengado en el momento de la comisión de la falta. En los casos en que se haya decretado la suspensión provisional, la multa será pagada con el producto de los descuentos que se hayan hecho al investigado.
4. Suspensión en el ejercicio del cargo o de las funciones hasta por treinta (30) días, sin derecho a remuneración.
5. Destitución.
6. Suspensión del contrato de trabajo hasta por treinta (30) días, sin derecho a remuneración.
7. Terminación del contrato de trabajo.

12



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

PARÁGRAFO. La destitución de un cargo de libre nombramiento y remoción para el cual fue comisionado un servidor de carrera o que se desempeñe por encargo, implica la pérdida del empleo de carrera del cual es titular y la pérdida de los derechos inherentes a ésta. En el caso de trabajadores oficiales se respetará lo que esté previsto en la convención colectiva vigente.

ARTÍCULO 16. Sanciones accesorias: Son sanciones accesorias las siguientes:

1. La inhabilidad para ejercer funciones públicas en los términos y formas consagrados en la ley 190 de 1995 o en las normas que la modifiquen, adicionen o complementen.
2. La exclusión de la carrera administrativa especial de la Universidad en casos de destitución.
3. La devolución, la restitución o la reparación, según el caso, del bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que ellas no se hayan cumplido en el proceso penal, cuando la conducta haya originado las dos acciones.

PARÁGRAFO. En los casos en que la sanción principal comporte retiro del cargo, en el mismo fallo se deberá determinar el tiempo durante el cual el servidor público sancionado queda inhabilitado para ejercer cargos públicos, que no podrá ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3). En firme esta decisión, tendrá efectos inmediatos. Cuando el servidor público sancionado preste servicios en otra entidad oficial, deberá comunicarse al representante legal de ésta para que proceda a hacer efectiva la inhabilidad.

ARTÍCULO 17. Selección y Graduación de las sanciones disciplinarias:
Para la selección y la graduación de las sanciones se tendrá en cuenta la gravedad de la falta, el resarcimiento así sea en forma parcial del perjuicio causado, la situación económica del disciplinado y las demás circunstancias que indiquen su posibilidad de pagarla.

ARTÍCULO 18. Plazo y pago de multa: Cuando la sanción consista en multa que exceda de diez (10) días del salario devengado en el momento de la comisión de la falta y el sancionado continúe vinculado a la Universidad, podrá descontarse proporcionalmente durante los seis (6) meses inmediatamente siguientes a su imposición.

Toda multa se destinará a una subcuenta abierta por la Universidad de Cundinamarca para ese fin.

Si el sancionado no se encontrara vinculado a la Universidad, deberá consignarla en la Oficina correspondiente de la Universidad de Cundinamarca o en una cuenta que la Universidad tenga, en el plazo de treinta (30) días y a favor de la misma. De no hacerlo se recurrirá de inmediato ante la jurisdicción coactiva correspondiente. En todo caso las sumas recaudadas se destinarán a la subcuenta de bienestar laboral.

U



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

Vencido el plazo señalado en el inciso anterior el moroso pagará el monto de la multa con intereses comerciales moratorios a la tasa máxima legalmente permitida.

ARTÍCULO 19. Sanciones aplicables: Según la clase de faltas se aplicarán las siguientes sanciones:

A. Las faltas leves dan lugar a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita sin o con anotación en la hoja de vida.
2. Multa de hasta diez (10) días del salario devengado en el momento de cometer la falta con la correspondiente indexación.

B. Las faltas graves darán lugar a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

1. Multa entre once (11) y treinta (30) días de salario devengado al tiempo de cometer la falta, con la correspondiente indexación.
2. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por treinta (30) días calendario, sin derecho a remuneración.
3. Suspensión del contrato de trabajo hasta por treinta (30) días calendario, sin derecho a remuneración, cuando se trate de trabajadores oficiales.

C. Las faltas gravísimas serán sancionadas con destitución o terminación del contrato de trabajo, según el caso.

ARTÍCULO 20. Registro de sanciones: Toda sanción disciplinaria impuesta a un servidor público de la Universidad de Cundinamarca deberá ser registrada en la Procuraduría General de la Nación para que pueda ser consultada por cualquier entidad del Estado. La anotación tendrá vigencia y sólo podrá ser utilizada por el término de la inhabilidad correspondiente, salvo para los efectos de nombramiento y posesión en los cargos que exigen para su desempeño la ausencia de tales sanciones.

CAPÍTULO IV

EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN

ARTÍCULO 21. Términos de prescripción de la acción y de la sanción: La acción disciplinaria prescribe en el término de cinco (5) años. La prescripción de la acción empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de la consumación, y desde la realización del último acto en las de carácter permanente o continuado.

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

Q



ACUERDO N° 006

“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”

ARTÍCULO 22. Prescripción de varias acciones: Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un solo proceso, la prescripción de las acciones se cumple independientemente para cada una de ellas.

ARTÍCULO 23. Renuncia y oficiosidad: El disciplinado podrá renunciar a la prescripción de la acción disciplinaria. En este caso sólo podrá proseguirse por un término máximo de un (1) año contado a partir de la presentación personal de la solicitud, vencido el cual sin que se hubiese proferido y ejecutoriado el respectivo fallo, no procede decisión distinta a la declaratoria de prescripción.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 24. Oficiosidad: La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o por otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona.

ARTÍCULO 25. Obligatoriedad de la queja: El servidor público que de cualquier manera se entere de la ocurrencia de un hecho que constituya falta disciplinaria deberá ponerlo en conocimiento del funcionario competente suministrando toda la información y pruebas que tuviere.

Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos perseguibles de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente remitiéndole los elementos probatorios que correspondan, tan pronto como de la prueba recaudada pueda fundadamente llegarse a esta conclusión.

ARTÍCULO 26. Exoneración del deber de formular quejas: El servidor público no está obligado a formular queja contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero(a) permanente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ni por hechos que haya conocido por causa o con ocasión del ejercicio de actividades que le impongan legalmente el secreto profesional.

ARTÍCULO 27. Faltas de funcionarios retirados del servicio: La acción disciplinaria es procedente aunque el servidor público haya cesado en sus funciones.

Cuando la sanción no pudiere cumplirse porque el infractor está retirado del servicio, se anotará en su hoja de vida, se registrará en la Procuraduría General de la Nación y si se trata de multas, se compulsarán copias de lo pertinente a los funcionarios de ejecuciones fiscales correspondientes.



ACUERDO No.006

“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”

ARTÍCULO 28. Terminación del procedimiento: En cualquier momento del proceso en que aparezca plenamente probado que el hecho atribuido no existió, o que la conducta no está prevista como falta disciplinaria, o que el investigado no la cometió, o que existe una causal de justificación o exclusión de responsabilidad, o que el proceso no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario competente, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias.

CAPÍTULO VI

COMPETENCIA

ARTÍCULO 29. Doble instancia: Corresponde a la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad de Cundinamarca, conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra del personal administrativo de esta Institución.

La segunda instancia será de competencia del Rector de la Universidad

ARTÍCULO 30. Competencia por razón de la conexidad: Cuando un servidor público cometa varias faltas disciplinarias conexas se investigarán y fallarán en un solo proceso.

Cuando varios servidores de la Universidad participen en la comisión de una falta o de varias que sean conexas, se investigarán y fallarán en el mismo proceso.

ARTÍCULO 31. Acumulación disciplinaria: La acumulación de las investigaciones disciplinarias contra una misma persona podrá hacerse de oficio o a solicitud del disciplinado a partir de la notificación de los cargos, siempre que no se haya proferido fallo de primera instancia. Si se niega, deberá hacerse exponiendo los motivos de la decisión contra la cual procede el recurso de reposición.

CAPÍTULO VII

SUJETOS PROCESALES

ARTÍCULO 32. No intervinientes en el proceso disciplinario: Ni el informador ni el quejoso son parte en el proceso disciplinario. Su actuación se limita a presentar y ampliar la información o la queja bajo la gravedad de juramento con el deber de aportar las pruebas que tengan en su poder.

ARTÍCULO 33. Intervinientes en el proceso disciplinario: En el proceso disciplinario solamente puede actuar el disciplinado y su apoderado.

ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

ARTÍCULO 34. Calidad de disciplinado: La calidad de disciplinado se adquiere a partir de la notificación de los cargos, momento en el cual, en cuanto sea posible, se le entregará personalmente copia de la respectiva providencia.

ARTÍCULO 35. Derechos del disciplinado: Son derechos del disciplinado:

1. Conocer la investigación.
2. Rendir descargos por escrito o solicitar expresamente ser oído en declaración de descargos, caso en el cual podrá ser asistido por su apoderado; el funcionario investigador sólo podrá interrogarlo cuando omita explicar alguna de las circunstancias relacionadas con las conductas que se le endilgan.
3. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas, e intervenir en la práctica de las que estime pertinentes.
4. Impugnar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
5. Designar apoderado, si lo considera necesario.
6. Solicitar que se le expidan copias de la actuación, salvo las que por mandato constitucional o legal tengan carácter reservado, siempre y cuando dicha reserva no surja de la misma investigación que contra él se siga.

PARÁGRAFO. El apoderado para los fines de la defensa tiene los mismos derechos del disciplinado.

El defensor puede solicitar versión voluntaria sobre los hechos y presentar pruebas en la indagación preliminar. La exposición libre es un acto de defensa que debe asegurarse de manera permanente.

CAPÍTULO VIII

ACTUACIÓN PROCESAL

ARTÍCULO 36. Principios que la rigen: La actuación disciplinaria se desarrollará de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política, siguiendo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y contradicción, con el alcance que a continuación se precisa:

1. En virtud del principio de economía:
 - a. En los procesos disciplinarios no se podrán establecer trámites o etapas diferentes de los expresamente contemplados en la ley o en el presente Estatuto.
 - b. Los procesos deberán adelantarse con agilidad, en el menor tiempo posible y la menor cantidad de gastos para quienes intervienen en ellos.
 - c. No se exigirán más documentos y copias de los estrictamente necesarios, ni autenticaciones ni notas de presentación personal sino cuando la ley lo ordene en forma expresa.



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

- d. Los funcionarios responsables de la función disciplinaria tendrán el impulso oficioso de los procedimientos y evitarán decisiones inhibitorias.
 - e. Las nulidades que resulten de vicios de procedimiento podrán sanearse con el cumplimiento del correspondiente requisito.
 - f. Se utilizarán formularios para actuaciones en serie cuando la naturaleza de ellas lo haga posible y sin que esto releve a las autoridades disciplinarias de la obligación de considerar todos los argumentos y pruebas de los interesados.
2. En virtud del principio de imparcialidad:
- a. Las autoridades disciplinarias deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en propender por la investigación de la verdad de los hechos y la sanción de los responsables, garantizando los derechos de las personas sin discriminación alguna.
 - b. El investigado tendrá acceso al informativo disciplinario a partir del momento en que sea escuchado en versión espontánea o desde la notificación de cargos, según sea el caso.
 - c. Toda decisión que se adopte en el proceso disciplinario se motivará en forma detallada y precisa.
 - d. No podrá investigarse disciplinariamente una misma conducta más de una vez.
 - e. Los investigados tendrán la oportunidad de conocer y controvertir, por los medios legales, las decisiones adoptadas.
 - f. El funcionario debe investigar tanto los hechos y circunstancias favorables como los desfavorables a los intereses del disciplinado.
3. En virtud del principio de dirección:
- a. Corresponde la dirección de la función disciplinaria a los funcionarios competentes definidos en el presente Estatuto.
 - b. Se buscará el cabal cumplimiento de la función disciplinaria, de tal manera que no se actuará con desviación o abuso de poder y se ejercerán las competencias exclusivamente para los fines previstos en la ley y en este Estatuto.
 - c. Al ejercerse la función disciplinaria se tendrá en cuenta que las actuaciones u omisiones antijurídicas generan responsabilidad y dan lugar al deber de indemnizar los daños causados.
 - d. Todo servidor de la Universidad que por cualquier medio conozca de la comisión de una falta disciplinaria tendrá el deber de ponerla en conocimiento de las autoridades competentes en materia disciplinaria inmediatamente, so pena de responder disciplinariamente.

6



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

4. En virtud del principio de publicidad:
 - a. Las autoridades disciplinarias darán a conocer sus decisiones mediante las comunicaciones, notificaciones o publicaciones que las normas vigentes establecen.
 - b. Las sanciones impuestas a los servidores de la Universidad se registrarán en un libro dispuesto para el efecto, así como también se archivarán en la correspondiente hoja de vida.
 - c. Las autoridades disciplinarias dispondrán lo necesario para asegurar el archivo de los informativos disciplinarios.

5. En virtud del principio de contradicción el investigado tendrá derecho a conocer las diligencias tanto en la indagación preliminar como en la investigación disciplinaria, para controvertir las pruebas que se alleguen en su contra y solicitar la práctica de pruebas. Por tanto, iniciada la indagación preliminar o la investigación disciplinaria se comunicará al interesado para que ejerza sus derechos de contradicción y defensa.

ARTÍCULO 37. Requisitos formales de la actuación: La actuación disciplinaria debe consignarse por escrito, en idioma castellano y en duplicado, salvo las excepciones establecidas en el presente Acuerdo. Las demás formalidades son las que prevé el Código Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 38. Notificaciones y providencias que se notifican: Sólo se notificarán las siguientes providencias: el auto de formulación de cargos, el que niega la práctica de pruebas, el que niega el recurso de apelación contra los fallos y los fallos mismos.

Los autos que niegan la solicitud de ser oído en exposición espontánea o la expedición de copias, solamente se comunicarán al interesado utilizando un medio idóneo para ello.

La notificación puede ser personal, por estrado, por edicto o por conducta concluyente, de acuerdo con las normas legales.

ARTÍCULO 39. Notificación personal: Las providencias señaladas en el inciso primero del artículo anterior se notificarán personalmente si el interesado comparece ante el funcionario competente antes de que se surta otro tipo de notificación.

ARTÍCULO 40. Notificación en estrados: Las providencias que se dicten en las audiencias públicas o en el curso de cualquier diligencia, se consideran notificadas cuando el disciplinado o su apoderado estén presentes.

ARTÍCULO 41. Notificación por edicto: Los autos de formulación de cargos, el que niega pruebas, el que niega el recurso de apelación y los fallos se notificarán por edicto cuando, a pesar de las diligencias pertinentes de las cuales se dejará constancia secretarial en el expediente, no se hayan podido notificar personalmente.

a



ACUERDO No.006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

ARTÍCULO 42. Procedencia de la notificación por edicto: Una vez producida la decisión se citará inmediatamente al disciplinado, por medio eficaz y adecuado a donde trabaja o a la última dirección registrada en su hoja de vida o a la que aparezca en el proceso disciplinario, con el objeto de notificarle el contenido de aquella y, si es sancionatoria, hacerle conocer los recursos que puede interponer. Se dejará constancia secretarial en el expediente sobre el envío de la citación.

Si vencido el término de ocho (8) días a partir del envío de la citación, no comparece el citado, en la secretaría se fijará edicto por el término de tres (3) días para notificar la providencia.

Cuando el procesado ha estado asistido por apoderado, con él se surtirá la notificación personal, previo el procedimiento anterior.

ARTÍCULO 43. Notificación por conducta concluyente: Cuando no se haya hecho notificación personal, o se haya notificado irregularmente el auto o el fallo emitido en un proceso disciplinario, la exigencia legal se entiende satisfecha para todos los efectos, si el procesado no reclama y actúa en diligencias posteriores o interpone los recursos contra ellos.

ARTÍCULO 44. Notificación por funcionario comisionado. Si la notificación personal debe realizarse en sede diferente a la de la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad, el Asesor de ésta podrá remitir copia de la providencia al jefe superior del disciplinado, para que la surta. En este evento, el término será de diez (10) días hábiles y las formalidades serán las señaladas en este Acuerdo. Vencido el término anterior sin que se tuviera constancia de la notificación, se procederá a surtirla por edicto.

CAPÍTULO IX

AUTOS, FALLOS Y RECURSOS

ARTÍCULO 45. Clasificación de las providencias: Las providencias que se dicten en el proceso disciplinario serán:

1. Fallos, si deciden el objeto del proceso, previo el agotamiento del trámite de la instancia.
2. Autos interlocutorios, si resuelven algún aspecto sustancial de la actuación.
3. Autos de sustanciación, cuando disponen el trámite que la ley establece para dar curso a la actuación.

ARTÍCULO 46. Redacción de fallos. Todo fallo contendrá:

- a. La identidad del investigado.
- b. Un resumen de los hechos.
- c. El análisis de las pruebas en que se basa.

Q



ACUERDO No.006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

- d. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieran sido presentadas.
- e. El análisis de culpabilidad.
- f. Las razones de la sanción o de la absolución.
- g. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción.
- h. La decisión que se adopte y las comunicaciones necesarias para su ejecución.
- i. En caso de fallos no condenatorios, además de los requisitos previstos en los literales precedentes, para los casos en que procedió la suspensión provisional, se ordenará el reconocimiento y pago de los dejado de percibir por conceptos salariales.

ARTÍCULO 47. Cumplimiento del fallo y ejecución de la sanción: Cuando la sanción consista en multa hasta de treinta (30) días de salario, suspensión de funciones o de contrato de trabajo hasta por treinta (30) días, destitución o terminación del contrato de trabajo, la sanción impuesta se hará efectiva por el Rector de la Universidad. En los demás casos, la sanción será ejecutada por la Unidad de Control Disciplinario Interno, de conformidad con el presente Acuerdo. Quien deba ejecutar la sanción tomará las previsiones o comenzará los trámites conforme a la ley dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que quede ejecutoriada la sanción o recibida la comunicación del superior sobre su imposición, si como consecuencia del fallo se produjera vacancia temporal o definitiva del cargo, se tomarán las medidas para proveerlo.

Si la sanción consistiera en multa y no pudiera hacerse efectiva el Rector de la Universidad remitirá los documentos al juez de ejecuciones fiscales correspondiente o a quien haga sus veces, para lo de su cargo e informará de este hecho a la Procuraduría General de la Nación.

Las sanciones que imponga la Universidad serán comunicadas por la Unidad de Control Disciplinario Interno dentro de los diez (10) días hábiles, siguientes a la Procuraduría General de la Nación para efectos de las anotaciones respectivas.

ARTÍCULO 48. Recursos y su formalidad: Contra las decisiones disciplinarias, en los casos, términos y condiciones establecidas en este Acuerdo, proceden los recursos de reposición, apelación y queja, los cuales deben interponerse por escrito, salvo disposición expresa en contrario.

ARTÍCULO 49. Oportunidad para interponerlos: Los recursos se podrán interponer y deberán sustentarse desde la fecha en que se dicte la providencia y hasta por el término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la última notificación, si ésta se hace en estrados la impugnación y sustentación sólo procede en el mismo acto. Dentro de los mismos términos podrán hacerse modificaciones o correcciones al recurso interpuesto.

u



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

ARTÍCULO 50. Ejecutoria de las providencias: Las providencias quedarán ejecutoriadas cinco (5) días después de la última notificación, si contra ellas no se interpone recurso.

Las providencias que decidan los recursos de apelación o de queja, así como aquellas contra las cuales no procede recurso alguno, quedarán en firme el día en que sean suscritos por el funcionario correspondiente; aquellas que se dicten en audiencia al finalizar ésta, a menos que procedan o se interpongan los recursos en forma legal.

ARTÍCULO 51. Reposición: El recurso de reposición procederá contra la decisión que se pronuncia sobre la nulidad y la negación de la solicitud de copias o pruebas al disciplinado o a su apoderado.

ARTÍCULO 52. Trámite: Cuando el recurso de reposición se formule por escrito debidamente sustentado, vencido el término para impugnar la decisión, se mantendrá en la oficina de la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad por tres (3) días en traslado a la Procuraduría si está interviniendo según lo previsto en el inciso segundo del artículo 89 de la Ley 734 de 2002. Surtido el traslado, se decidirá el recurso.

ARTÍCULO 53. Impugnabilidad: La providencia que decide la reposición no es susceptible de recurso alguno, salvo que contenga puntos que no habían sido decididos en el auto impugnado, caso en el cual podrá interponerse recurso respecto de los puntos nuevos.

También podrá recurrirse en reposición cuando alguno de los intervinientes, a consecuencia de la reposición, adquiera interés jurídico para ello.

ARTÍCULO 54. Procedencia de la apelación: El recurso de apelación es procedente contra el auto que niega pruebas en la investigación disciplinaria y contra el fallo de primera instancia.

ARTÍCULO 55. Concesión del recurso de apelación: El recurso de apelación procede contra el auto que niega pruebas en la investigación disciplinaria y se concederá en el efecto suspensivo si las niega todas y en el devolutivo si la negativa es parcial.

El fallo de primera instancia es apelable en el efecto suspensivo.

En el proceso disciplinario el investigado es sujeto procesal, pero aun existiendo pluralidad de disciplinados habrá lugar a la figura del apelante único.

ARTÍCULO 56. Sustentación de los recursos: Antes del vencimiento del término de ejecutoria de la providencia, quien interponga los recursos de reposición o de apelación deberá exponer por escrito las razones de la impugnación ante el funcionario que profirió la providencia. En caso contrario aquellos no se concederán.



ACUERDO No 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

ARTÍCULO 57. Procedencia del recurso de queja: Procederá el recurso de queja cuando se rechace el de apelación.

ARTÍCULO 58. Interposición: Dentro del término de ejecutoria del auto que deniegue el recurso de apelación se interpondrá y sustentará el recurso de queja, se solicitará la expedición de las copias pertinentes las cuales se expedirán en un término no mayor de dos (2) días, y se enviarán por parte del funcionario competente, por cuenta del recurrente, al superior funcional para que lo decida.

Si el recurso no se sustenta dentro del término indicado se rechazará.

Si quien conoce del recurso necesitara copias de otras actuaciones procesales ordenará al competente que las remita a la mayor brevedad posible.

ARTÍCULO 59. Corrección de errores: En los casos de error aritmético o en el nombre del disciplinado, o del cargo que ocupaba o de omisión sustancial en la parte resolutive del fallo, éste deberá ser corregido o adicionado, de oficio o a petición de parte, por el mismo funcionario que lo haya dictado y se darán los avisos respectivos.

ARTÍCULO 60. Desistimiento de los recursos: Podrá desistirse de los recursos antes que el funcionario competente los decida.

CAPÍTULO X

REVOCATORIA DIRECTA

ARTÍCULO 61. Causales de revocatoria: Los fallos disciplinarios serán revocables en los siguientes casos:

1. Cuando sea manifiestamente contrario a la Constitución, la Ley o los reglamentos.
2. Cuando con ellos se vulnere o amenacen manifiestamente los derechos fundamentales del sancionado.

ARTÍCULO 62. Competencia: Los fallos sancionatorios podrán ser revocados por el funcionario que los hubiere proferido o por su superior funcional.

Q



ACUERDO No. 006

“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”

ARTÍCULO 63. Improcedencia: No procederá la revocatoria directa a petición de parte, cuando el sancionado haya ejercido cualquiera de los recursos ordinarios previstos en este Acuerdo. Tampoco será procedente cuando el sancionado haya acudido a la jurisdicción contencioso-administrativa y se hubiere proferido sentencia definitiva.

ARTÍCULO 64. Efectos: Ni la petición de revocatoria del fallo ni la decisión que sobre ella se tome revivirán los términos legales para el ejercicio de las acciones contencioso administrativas, ni darán lugar á la aplicación del silencio administrativo.

ARTÍCULO 65. Derecho: Cuando se revoque una sanción, el servidor público tendrá derecho al pago de la remuneración correspondiente al tiempo durante el cual hubiere estado separado del servicio y al reintegro a su cargo o funciones en caso de destitución.

CAPÍTULO XI

DE LA SUSPENSIÓN

ARTÍCULO 66. Traslado provisional: Cuando la investigación verse sobre faltas que pueden ser estimadas como graves o gravísimas y se establezca que en el curso de la misma el disciplinado pueda entorpecerla, el Rector de la Universidad, podrá proceder a ordenar el traslado provisional del investigado, de oficio o a solicitud del Asesor de la Unidad de Control Disciplinario Interno.

ARTÍCULO 67. Suspensión provisional: Cuando la investigación verse sobre faltas graves o gravísimas, o se detecten faltantes al patrimonio de la Universidad o se haga imposible el traslado provisional, el Rector de la Universidad procederá a suspender provisionalmente al disciplinado por un término prorrogable de dos (2) meses calendario.

ARTÍCULO 68. Reintegro del suspendido: El disciplinado suspendido provisionalmente será reintegrado a su cargo o función y tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración dejada de percibir durante el periodo de suspensión, en los siguientes casos:

- a. Cuando la investigación termine porque el hecho investigado no existió, la ley o las normas no lo consideran como falta disciplinaria, o se justifica, o el disciplinado no lo cometió, o la acción no puede proseguirse, o por haberse declarado la nulidad de lo actuado incluido el auto que decretó la suspensión provisional.
- b. Por la expiración del término de suspensión sin que hubiere terminado la investigación, salvo que esta circunstancia haya sido determinada por el comportamiento dilatorio del investigado o de su apoderado.



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

PARÁGRAFO: Cuando el disciplinado fuere sancionado con la suspensión de funciones o del contrato, en el fallo se ordenarán las compensaciones que correspondan, según lo dejado de percibir durante el lapso de suspensión provisional.

CAPÍTULO XII

PRUEBAS

ARTÍCULO 69. Medios de prueba y valor de las mismas: En el proceso disciplinario, serán admisibles los medios de prueba establecidos en el Código de Procedimiento Penal y en lo no previsto en él, en el Código de Procedimiento Civil, las cuales se apreciarán según las reglas de la sana crítica. Se aplicarán las normas sobre pruebas contenidas en los artículos 128 a 142 inclusive de la ley 734 de 2002.

El fallo sancionatorio sólo procederá cuando haya prueba que conduzca a la certeza de la falta y de la responsabilidad del disciplinado.

CAPÍTULO XIII

NULIDADES

ARTÍCULO 70. Causales: Son causales de nulidad en el proceso disciplinario:

- a. La falta de competencia del funcionario para fallar.
- b. La violación del derecho de defensa del disciplinado.
- c. La ostensible vaguedad o ambigüedad de los cargos y la imprecisión de las normas en que se fundamenten.
- d. La comprobada existencia de irregularidades substanciales que afecten el debido proceso.

ARTÍCULO 71. Declaración de nulidad: En cualquier etapa del proceso en que se advierta que existe alguna de las causales previstas en el artículo anterior, de oficio o a petición de parte, se decretará la nulidad total o parcial de lo actuado desde el momento en que se presentó la causal y ordenará que se reponga la actuación que dependa del acto declarado nulo, para que se subsane lo afectado. Las pruebas practicadas legalmente conservarán su plena validez.

Podrán proponerse causales de nulidad hasta antes de preferirse el fallo definitivo. En la respectiva solicitud se precisará la causal invocada y se expondrán las razones que la sustenten. Únicamente se podrá formular otra solicitud de nulidad por causal diferente o por hechos posteriores.

El funcionario competente resolverá la solicitud de nulidad, a más tardar dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su presentación.

Q



ACUERDO No. 006

“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”

ARTÍCULO 72. Nulidad de providencias: Cuando la nulidad alegada se refiera exclusivamente a un auto, sólo podrá decretarse si no son procedentes los recursos contra la providencia.

CAPÍTULO XIV

INDAGACIÓN PRELIMINAR

ARTÍCULO 73. Procedencia: En caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria, se ordenará una indagación preliminar. Esta tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria e identificar o determinar al servidor público que haya intervenido en ella.

ARTÍCULO 74. Término: La indagación preliminar no podrá prolongarse por más de seis (6) meses.

La indagación preliminar no podrá extenderse a hechos distintos de los que fueron objeto de denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos; al vencimiento de este término perentorio el funcionario procederá a la evaluación conforme lo dispone el artículo siguiente y culminará con el auto de apertura de investigación o el archivo definitivo del expediente.

ARTÍCULO 75. Evaluación: Concluida la indagación preliminar se tendrá hasta un (1) mes prorrogable por un (1) mes más según la gravedad, para que el investigador proceda a su evaluación, ordenando la apertura de investigación disciplinaria o el archivo definitivo de las diligencias.

CAPÍTULO XV

INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 76. Apertura de la investigación: Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el Asesor de la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad iniciará la investigación disciplinaria, la cual tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes; las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió el perjuicio causado a la Universidad con la falta y la responsabilidad disciplinaria del investigado. La apertura de la investigación se notificará al investigado y se dará aviso inmediato sobre la misma a la Oficina de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación.



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

ARTÍCULO 77. Requisitos del auto de apertura: El auto de apertura que ordene la investigación, contendrá lo siguiente:

1. La identidad del posible autor o autores.
2. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.
3. La solicitud a la Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces, para que informe sobre los antecedentes disciplinarios del investigado, el sueldo devengado para la época en que ocurrieron los hechos, los datos de su identidad y la última dirección conocida.
4. La orden de informar y comunicar esta decisión, de conformidad con lo señalado en este Acuerdo.

ARTÍCULO 78. Término: El término de la investigación disciplinaria será de seis (6) meses, contados a partir del auto de apertura, el cual podrá prorrogarse hasta por seis (6) meses más, en caso de que se investiguen varias faltas o a dos (2) o más disciplinados.

Vencido el término de la investigación, procederá la formulación de cargos o el archivo de las diligencias, por parte del Asesor de la Unidad de Control Disciplinario Interno.

ARTÍCULO 79. Evaluación: Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación disciplinaria, dentro de los quince (15) días siguientes, el Asesor de la Unidad de Control Disciplinario Interno, mediante decisión motivada, evaluará el merito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos contra el investigado u ordenará el archivo de la actuación. La formulación de cargos procederá cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado.

ARTÍCULO 80. Requisitos formales del auto de cargos: El auto de cargos deberá contener:

1. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
2. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
3. La identificación del autor o autores de la falta.
4. La denominación del cargo o la función desempeñada en la época de comisión de la conducta.
5. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
6. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad, de conformidad con lo señalado en este Acuerdo.
7. La forma de culpabilidad.
8. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

CP



ACUERDO No. 006

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”**

ARTICULO 81. Notificación del pliego de cargos: El pliego de cargos se notificará personalmente al investigado o a su apoderado si lo tuviere. Para el efecto, inmediatamente se librá comunicación y se surtirá con el primero que se presente. En caso de no poderse llevar a cabo la notificación personal, ésta se hará por edicto.

ARTÍCULO 82. Término para presentar descargos: El investigado dispondrá de diez (10) días hábiles, contados a partir del siguiente de la entrega del auto de cargos o de la desfijación del edicto, para presentar sus descargos, y solicitar y aportar pruebas, si lo estima conveniente. Durante este término el expediente permanecerá a su disposición en la Unidad de Control Disciplinario Interno.

ARTÍCULO 83. Término para practicar pruebas: Vencido el término para rendir descargos, el funcionario competente tendrá hasta diez (10) días para decretar las pruebas solicitadas y las que de oficio considere conducentes, y hasta un máximo de tres (3) meses para su práctica, pero si fueren más de tres los disciplinados, este término se podrá ampliar hasta dos (2) meses más.

ARTÍCULO 84. Juzgamiento del ausente: Si el disciplinado no presentará escrito de descargos se dejará constancia en este sentido y de inmediato se le designará un apoderado para que lo represente en el trámite procesal.

ARTÍCULO 85. Pruebas de oficio antes del fallo: Cuando el funcionario competente para decidir considere, antes de fallar, que es necesario practicar pruebas para verificar los hechos relacionados con los cargos, de oficio las decretará y practicará en un lapso no mayor de treinta (30) días. En este caso, practicadas las pruebas o vencido el término para hacerlo, el funcionario competente proferirá decisión de fondo dentro de los veinte (20) días siguientes; en caso de que los investigados sean tres (3) o más, se ampliará diez (10) días más.

PARÁGRAFO. Si no se decretan pruebas de oficio, los términos establecidos en este artículo para proferir decisión se contarán desde el recibo del informe de evaluación.

ARTÍCULO 86. Trámite en segunda instancia: Recibido el proceso, el funcionario de segunda instancia deberá decidir dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes. En caso de que los investigados sean tres o más el término se ampliará en quince (15) días hábiles más.

El funcionario de segunda instancia podrá, únicamente de oficio, decretar y practicar las pruebas que considere indispensables para la decisión, dentro de un término de veinte (20) días hábiles pudiendo comisionar para su práctica.

ARTÍCULO 87. Competencia del superior: El recurso de apelación otorga competencia al Rector de la Universidad, para revisar el proceso disciplinario en su integridad, pero en ningún caso podrá agravar la pena.

A



ACUERDO No. 006

“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”

CAPÍTULO XVI

PROCEDIMIENTO VERBAL

ARTÍCULO 88. Procedencia: Cuando la falta que se investiga sea leve, o sea admitida por el disciplinado antes de formular cargos, o el autor haya sido sorprendido en el momento de su realización o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta, se aplicará el procedimiento verbal.

También se aplicará el procedimiento verbal para las faltas gravísimas contempladas en el artículo 11 numerales 1,2, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 14 y 16 del presente Estatuto y para las expresamente indicadas en el inciso segundo del artículo 175 de la Ley 734 de 2002.

ARTÍCULO 89. Citación a audiencia: Calificado el procedimiento a aplicar, el Asesor de la Unidad de Control Disciplinario Interno, citará a audiencia al posible responsable, para que en el término improrrogable de dos (2) días rinda versión verbal o escrita sobre las circunstancias de su comisión.

En el curso de la audiencia, el investigado podrá solicitar o aportar pruebas, las cuales serán practicadas en la misma diligencia, dentro del término improrrogable de tres (3) días, si fueren conducentes y pertinentes. Si no fuere posible hacerlo se suspenderá la audiencia por el término máximo de cinco (5) días y se señalará fecha para la práctica de la prueba o pruebas pendientes.

ARTÍCULO 90. Adopción de la decisión: Concluidas las intervenciones se procederá verbal y motivadamente a emitir fallo. La diligencia se podrá suspender, para proferir la decisión dentro de los dos (2) días siguientes. Los términos señalados en el proceso ordinario para la segunda instancia, en el verbal, se reducirán a la mitad. La decisión final se entenderá notificada en estrados y quedará ejecutoriada a la terminación de la misma, si no fuere recurrida.

ARTÍCULO 91. Acta: De todo lo actuado en la audiencia se dejará constancia en un acta que será firmada por los intervinientes. En caso de renuencia de alguno de los participantes a firmarla o en el de inasistencia se dejará constancia.

ARTÍCULO 92. Recurso de reposición: Contra el fallo proferido sólo procede recurso de apelación que se interpondrá en el mismo acto, se sustentará verbalmente o por escrito dentro de los dos (2) días siguientes y será decidido dentro de los tres (3) días posteriores por el Rector de la Universidad.



ACUERDO No.006

“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA”

CAPÍTULO XVII

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 93. Profesores comisionados: A los profesores que ocupen en comisión cargos académico-administrativos se les aplicarán las normas y procedimientos establecidos en este Estatuto. Igualmente la competencia para investigar y fallar será la establecida en este Estatuto.

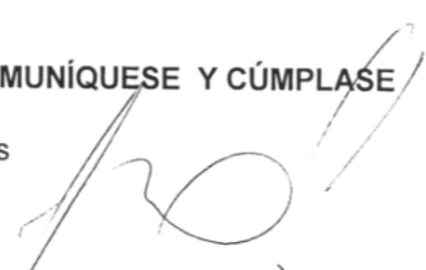
ARTÍCULO 94. Transición: Los procesos disciplinarios que al entrar en vigencia el presente Estatuto se encuentren con auto de apertura de investigación, continuarán hasta el fallo definitivo de conformidad con el procedimiento anterior, sin perjuicio de que el investigado pueda acogerse voluntariamente al nuevo procedimiento si lo estima más favorable.

ARTÍCULO 95. Remuneración: Los abogados designados como apoderados de oficio de los investigados ausentes, se les remunerará a título de honorarios con un salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 96. Vigencia: El presente Estatuto rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Adoptado en Bogotá, a los


ALVARO DÍAZ GARAVITO
DELEGADO POR EL SEÑOR GOBERNADOR
PRESIDENTE CONSEJO SUPERIOR
SECRETARIO DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA


ADRIANO MUÑOZ BARRERA
SECRETARIO CONSEJO SUPERIOR
SECRETARIO GENERAL UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA