



12.

ACUERDO No.003

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

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas en el artículo 68 y 69 de la Ley 30 de 1992, y el artículo 10 del “Estatuto General”, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política consagra la autonomía de la que gozan las Instituciones de Educación Superior, por lo cual cuentan con la facultad para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley.

Que el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, consagra el derecho que tienen las universidades de darse y modificar sus propios estatutos.

Que de conformidad con el literal d) del artículo 65 de la Ley 30 de 1992 y el literal j) del artículo décimo del Acuerdo 07 de 2015, es función del Consejo Superior Universitario la expedición y modificación de los estatutos de la Institución.

Que el literal k) del artículo décimo del Acuerdo 07 de 2015, "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, conforme a las normas legales vigentes"

Que mediante Acuerdo No 24 de 2007 se expidió el Estatuto del Profesor de la Universidad de Cundinamarca, en donde se estableció que el régimen disciplinario de los docentes se aplicaría la Ley 734 de 2002.

Que mediante acuerdo No. 006 de 2009 se expidió el Estatuto Disciplinario del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca.

Que el Congreso de la República mediante la Ley 1952 de 2019, expidió el Código General Disciplinario, derogando la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones relacionadas con el derecho disciplinario.

Que se considera necesario establecer en un solo cuerpo normativo el régimen disciplinario del personal administrativo y académico de la Universidad de Cundinamarca, con la finalidad de actualizar y armonizar el estatuto disciplinario de la Universidad con lo dispuesto en el Código General Disciplinario.

Que la Corte Constitucional en sentencia C - 829 de 2002, afirmó que, en virtud de la autonomía universitaria, las universidades pueden establecer un régimen disciplinario para profesores, estudiantes o personal administrativo que se armonice con el Código Único Disciplinario.



12.

ACUERDO No.003

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

Que el Consejo Superior en sesión del día 27 de febrero de 2020, aprobó el presente acuerdo.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO 1.- Adóptese “EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”, en los siguientes términos:

LIBRO I

PARTE GENERAL

TÍTULO I

PRINCIPIOS Y NORMAS RECTORAS

ARTÍCULO 2. Principios que orientan la acción disciplinaria: La aplicación de la acción disciplinaria se sujeta a los principios constitucionales y legales de la función administrativa, del Código Único Disciplinario y los siguientes:

- a) **Reconocimiento de la dignidad humana.** Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana.
- b) **Autonomía universitaria en el ejercicio de la función disciplinaria.** La Universidad de Cundinamarca, en virtud de la autonomía reconocida en la Constitución Política tiene la potestad de regirse por sus propios estatutos y en el ejercicio de su autorregulación puede establecer deberes específicos de sus funcionarios, así como darse un estatuto disciplinario para el personal académico y administrativo ciñéndose a las garantías constitucionales y legales.
- c) **Legalidad.** Los destinatarios de este acuerdo, 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. La preexistencia también se predica de las normas complementarias.
- d) **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 acuerdo y del Código Único Disciplinario.



12.

ACUERDO No.003

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

- e) **Derecho de defensa.** En toda actuación 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 abogado, si así lo desea, si el investigado decide ser representado por un apoderado, éste deberá ser abogado en ejercicio, ajeno a la Universidad. Cuando se juzgue como persona ausente se designará defensor de oficio, que podrá ser estudiante de consultorio jurídico de las universidades reconocidas legalmente.
- f) **Resolución de la duda.** Durante la actuación disciplinaria toda duda razonable se resolverá en favor del sujeto disciplinable, cuando no haya modo de eliminarla.
- g) **Presunción de inocencia.** El sujeto disciplinable a quien se atribuye una falta disciplinaria se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado.
- h) **Aplicación inmediata de las normas disciplinarias.** Las normas que fijen 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.
- i) **Gratuidad de la actuación disciplinaria.** Ninguna actuación procesal causará erogación a quienes intervengan en el proceso, salvo las copias que solicite el investigado o su apoderado. Los sujetos procesales tendrán derecho a que se les entregue de manera gratuita copia simple o reproducción de los autos interlocutorios, de auto de citación a audiencia y formulación de cargos y de los fallos que se profieran.
- j) **Cosa juzgada disciplinaria.** 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, aun cuando a ésta se le dé una denominación diferente. Lo anterior sin perjuicio de la revocatoria directa establecida en este acuerdo.
- k) **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. El incumplimiento razonable y justificado de los términos procesales no vicia la actuación disciplinaria.
- l) **Culpabilidad.** En materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad, queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas solo son sancionables a título de dolo o culpa.
- m) **Favorabilidad.** En materia disciplinaria las normas favorables o permisivas, aun cuando sean posteriores, se aplicarán de preferencia a las restrictivas o desfavorables. Este principio rige también para quien este cumpliendo una



12.

ACUERDO No.003

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

sanción, salvo lo dispuesto en la Constitución Política.

- n) **Igualdad ante la ley.** Las autoridades disciplinarias deberán hacer efectiva la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger, especialmente, a aquellas personas que, por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. El sexo, la raza, color, la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales en ningún caso podrán ser utilizados dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación.
- o) **Interpretación de las normas disciplinarias:** Las normas jurídicas disciplinarias de la universidad de Cundinamarca serán interpretadas por las autoridades académicas y los operadores jurídicos universitarios.
- p) **Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria.** La imposición de la sanción disciplinaria debe corresponder a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, clasificación y gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios fijados en este Acuerdo.
- q) **Ilícitud sustancial.** La conducta del sujeto disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna. Habrá afectación sustancial del deber cuando se contraríen los principios de la función pública, y cuando se afecte el desarrollo de los procesos misionales de la Universidad.
- r) **Congruencia.** El disciplinado no podrá ser declarado responsable por hechos ni faltas disciplinarias que no consten en el auto de citación de audiencia, sin perjuicio de la posibilidad de su variación.
- s) **Fines de la sanción disciplinaria.** La sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.
- t) **Motivación.** Toda decisión de fondo deberá motivarse.
- u) **Investigación integral.** Las autoridades disciplinarias tienen la obligación de investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.
- v) **Cláusula de exclusión.** Toda prueba obtenida con violación de los derechos y garantías fundamentales será nula de pleno derecho, por lo que deberá excluirse de la actuación procesal. Iguales tratamientos recibirán las pruebas que sean consecuencia de las pruebas excluidas o las que sólo puedan explicarse en razón de su existencia. Se deben considerar, al respecto, las siguientes excepciones: la fuente independiente, el vínculo atenuado, el descubrimiento inevitable y los demás que establezca la ley.



12.

ACUERDO No.003

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

- w) **Prevalencia de los principios rectores e integración normativa.** En el ejercicio de la función disciplinaria y en el marco de los principios contenidos en este Acuerdo, el funcionario competente deberá tener en cuenta la supremacía de los principios rectores contenidos en la Constitución Política, en los tratados internacionales ratificados por Colombia y las normas que constituyan el bloque de constitucionalidad, especialmente aquellas referidas a educación superior. Cuando exista vacío se aplicará lo dispuesto en las normas jurídicas universitarias, los códigos General Disciplinario, de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en lo que no contravenga a la naturaleza del derecho disciplinario.

ARTÍCULO 3. Principios que rigen la actuación procesal: La actuación disciplinaria se desarrollará de conformidad con los principios rectores consagrados en el presente acuerdo, los Códigos Único Disciplinario y de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y el Código General del Proceso en lo que no contravenga la naturaleza del derecho disciplinario.

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 a 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.
- 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.

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 investigación de la verdad de los hechos y la sanción de los responsables, garantizando los derechos de las personas sin discriminación alguna.
- b. 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



12.

ACUERDO No.003

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

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.

- c. Toda decisión que se adopte en el proceso disciplinario se motivará en forma detallada y precisa.
- d. No podrá investigarse disciplinadamente una misma conducta más de una vez.
- e. Los investigados tendrán la oportunidad de conocer y controvertir, por los medios consagrados en este Estatuto, 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 a la dirección de control disciplinario la función disciplinaria de los servidores 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.

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 archivarán en la correspondiente hoja de vida.
- c. Las autoridades disciplinarias dispondrán lo necesario para asegurar el archivo de los informativos disciplinarios.

12.

ACUERDO No.003

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

**TÍTULO II
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 4. Campo de Aplicación y Sujetos Disciplinables: El Estatuto Disciplinario que adopta el presente acuerdo se aplicará en su totalidad a los servidores públicos de Carrera Administrativa, a los de período fijo, personal administrativo a los empleados de libre nombramiento y remoción; profesores de vinculación especial, catedra y carrera, cargos académicos administrativos (rector, vicerrectores, secretaria general y decanos); a los particulares que cumplan función pública, bien sea porque administran recursos, porque son supervisores o interventores; a las personas que presten sus servicios en forma subordinada, vinculadas ocasionalmente por el tiempo de ejecución de una obra o contrato, en lo pertinente a los trabajadores oficiales, de conformidad con lo dispuesto en las normas generales y convencionales vigentes, aunque se encuentren retirados del servicio.

ARTÍCULO 5. 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, el cumplimiento de la misión institucional dirigida a la formación para la vida, los valores democráticos, la civilidad, la libertad, 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.

ARTÍCULO 6. Naturaleza de la acción disciplinaria: La acción disciplinaria es pública, educativa e independiente de la acción penal, civil, fiscal, y cualquiera otra que pudiera surgir de la falta.

ARTÍCULO 7. Titularidad de la acción disciplinaria: Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación, corresponde a la Dirección de Control Interno Disciplinario de la Universidad de Cundinamarca, conocer en primera instancia los asuntos disciplinarios que se adelanten en contra de los sujetos disciplinables de la Institución y en segunda instancia conforme lo señalado en el artículo 55 de este acuerdo.

ARTÍCULO 8. 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, el cumplimiento de la misión institucional de la universitaria y el proceso educativo de sus miembros.



12.

ACUERDO No.003

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

TÍTULO III

**DERECHOS, DEBERES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS,
INHABILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERESES**

CAPÍTULO I

DERECHOS

ARTÍCULO 9. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo sujeto disciplinable:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
8. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.



12.

ACUERDO No.003

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

CAPÍTULO II

DEBERES

ARTÍCULO 10. Deberes. Son deberes de todo sujeto disciplinable:

1. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
2. Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos.
3. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
4. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
5. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
6. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.
7. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
8. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.
9. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.
10. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.



12.

ACUERDO No.003

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

11. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
12. Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.
13. Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
14. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.
15. Permitir a los representantes del Ministerio Público, fiscales, jueces y demás autoridades competentes el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.
16. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.
17. Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.
18. Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición.
19. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.
20. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
21. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.
22. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo,



12.

ACUERDO No.003

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

función o servicio.

23. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
24. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.
25. Publicar en las dependencias la respectiva entidad, en sitio visible, y en la página web, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, una lista de las licitaciones declaradas desiertas y de los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y su valor y el nombre del adjudicatario.
26. Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.
27. Ordenar en su condición de jefe inmediato, adelantar el trámite de jurisdicción coactiva en la respectiva entidad, para el cobro de la sanción de multa, cuando el pago no se hubiere efectuado oportunamente,
28. Ejercer, dentro de los términos legales, la jurisdicción coactiva para el cobro de las sanciones de multa
29. Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna de que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.
30. Implementar el Control Disciplinario Interno al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública.
31. Adoptar el Sistema de Contabilidad Pública y el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF), así como los demás sistemas de información a que se encuentre obligada la administración pública, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.
32. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.
33. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.



12.

ACUERDO No.003

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

34. Publicar en la página web de la respectiva entidad, los informes de gestión, resultados, financieros y contables que se determinen por autoridad competente, para efectos del control social de que trata la Ley 489 de 1998 y demás normas vigentes.
35. Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que faciliten a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa, los informes de gestión y los más importantes proyectos a desarrollar.
36. Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.
37. Acatar y poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo a lo preceptuado en la ley.
38. Llevar en debida forma los libros de registro de la ejecución presupuestal de ingresos y gastos, y los de contabilidad financiera.
39. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
40. Enviar a la Procuraduría General de la Nación dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria del fallo judicial, administrativo o fiscal, salvo disposición en contrario, la información que de acuerdo con la ley los servidores públicos están obligados a remitir, referida a las sanciones penales y disciplinarias impuestas, y a las causas de inhabilidad que se deriven de las relaciones contractuales con el Estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las declaraciones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas en ejercicio de la acción de repetición o del llamamiento en garantía.

CAPÍTULO III

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 11. Prohibiciones. A todo sujeto disciplinable le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de



12.

ACUERDO No.003

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

funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.

3. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

4. Aceptar, sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros, o celebrar contratos con estos, sin previa autorización del Gobierno.

5. Ocupar o tomar indebidamente oficinas o edificios públicos.

6. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos.

7. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.

8. Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlas o enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento.

9. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación.

10. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero o compañera permanente.

11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales: comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación.

12. Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.



12.

ACUERDO No.003

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

13. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizadas.

14. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos.

15. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.

16. Reproducir actos administrativos suspendidos o anulados por la jurisdicción contenciosa-administrativa, o proceder contra resolución o providencia ejecutoriadas del superior.

17. Permitir tolerar o facilitar el ejercicio ilegal de profesiones reguladas por la ley.

18. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.

19. Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio.

20. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o funciones, u obstaculizar su ejecución.

21. Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros; en asuntos que estuvieron a su cargo.

22. Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra de la vida pública (artículo 1, Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).

23. Manifestar indebidamente en acto público o por los medios de



12.

ACUERDO No.003

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

comunicación, opiniones o criterios dirigidos a influir para que la decisión contenida en sentencias judiciales, fallos disciplinarios, administrativos o fiscales sean favorables a los intereses de la entidad a la cual se encuentra vinculado, en su propio beneficio o de un tercero

24. Prescindir del reparto cuando sea obligatorio hacerlo o efectuarlo en forma irregular.

25. Infringir las disposiciones sobre honorarios o tarifas de los profesionales liberales o auxiliares de la justicia y/o el arancel judicial, en cuantía injusta y excesiva.

26. Tener a su servicio, en forma para las labores propias de su despacho, personas ajenas a la entidad.

27. Propiciar, organizar o participar en huelgas, paros o suspensión de actividades o disminución del ritmo de trabajo, cuando se de servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

28. Adquirir, por si o por interpuesta persona, bienes que se vendan por su gestión o influir para que otros los adquieran, salvo las excepciones legales.

29. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no esté facultado para hacerlo.

30. Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con la institución a la que pertenece.

31. Intimidar o coaccionar a una persona por cualquier razón que comporte alguna clase de discriminación.

32. Ejercer las funciones con el propósito de defraudar otra norma carácter imperativo.

33. Las demás prohibiciones consagradas en la ley.

CAPÍTULO IV

**INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS, INCOMPATIBILIDADES,
INHABILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERESES**

ARTÍCULO 12. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporados a este



12.

ACUERDO No.003

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

acuerdo las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley, en cuanto tenga relación directa con la misión de la Universidad.

ARTÍCULO 13. Inhabilidades sobrevinientes. Las inhabilidades sobrevinientes se presentan cuando al quedar en firme la sanción de destitución e inhabilidad general o la de suspensión e inhabilidad especial o cuando se presente el hecho que las generan el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo cargo o función pública diferente de aquel o aquella en cuyo ejercicio cometió la falta objeto de la sanción. En tal caso, se le comunicará al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.

ARTÍCULO 14. inhabilidades. También constituyen inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, las siguientes:

1. Además de la descrita en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política, haber sido condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político.

Esta inhabilidad tendrá una duración igual al término de la pena privativa de la libertad.

2. Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.

3. Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.

4. Haber sido declarado responsable fiscalmente.

PARÁGRAFO 1. Quien haya sido declarado responsable fiscalmente será inhábil para el ejercicio de cargos públicos y para contratar con el Estado durante los cinco (5) años siguientes a la ejecutoria del fallo correspondiente. Esta inhabilidad cesará cuando la Contraloría competente declare haber recibido el pago o, si este no fuere procedente, cuando la Contraloría General de la República excluya al responsable del boletín de responsables fiscales.

Si pasados cinco años desde la ejecutoria de la providencia, quien haya sido declarado responsable fiscalmente no hubiere pagado la suma establecida en el fallo ni hubiere sido excluido del boletín de responsables fiscales, continuará siendo inhábil por cinco años si la cuantía, al momento de la declaración de responsabilidad fiscal, fuere superior a 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por dos años si la



12.

ACUERDO No.003

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

cuantía fuere superior a 50 sin exceder de 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por un año si la cuantía fuere superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes sin exceder de 50, y por tres meses si la cuantía fuere igual o inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARÁGRAFO 2. Para los fines previstos en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política a que se refiere el numeral 1 de este artículo, se entenderá por delitos que afecten el patrimonio del Estado aquellos que produzcan de manera directa lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público.

Para estos efectos la sentencia condenatoria deberá especificar si la conducta objeto de la misma constituye un delito que afecte el patrimonio del Estado.

ARTÍCULO 15. Conflicto de intereses. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.

CAPÍTULO V

IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

ARTICULO 16. Impedimento y recusaciones: Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:

1. Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
2. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la providencia.



12.

ACUERDO No.003

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

3. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.

4. Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.

5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.

6. Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple, o de hecho, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

7. Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

8. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación, o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.

9. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

10. Haber dejado vencer, sin actuar, los términos que la ley señale, a menos que la demora sea debidamente justificada.

ARTÍCULO 17. DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTO. El servidor público en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y, si fuere posible, aporte las pruebas pertinentes.

ARTÍCULO 18. RECUSACIONES. Cualquiera de los sujetos procesales podrá recusar al servidor público que conozca de la actuación disciplinaria, con base en las causales a que se refiere el artículo 16 de este acuerdo. Al escrito de recusación acompañará la prueba en que se funde.

ARTÍCULO 19. PROCEDIMIENTO EN CASO DE IMPEDIMENTO O DE RECUSACIÓN. En caso de impedimento el servidor público enviará, inmediatamente,



12.

ACUERDO No.003

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

la actuación disciplinaria a la Secretaria General, quien decidirá de plano dentro de los DIEZ (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento de las diligencias.

Cuando se trate de recusación, el servidor público manifestará si acepta o no la causal, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha de su formulación; vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación disciplinaria se suspenderá desde que se manifieste el impedimento o se presente la recusación y hasta cuando se decida.

Cuando sea recusada la secretaria general, será el Consejo Superior quien decidirá de plano dentro de los DIEZ (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

**TÍTULO IV
FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**CAPÍTULO I
LA FALTA DISCIPLINARIA**

ARTÍCULO 20. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.

ARTÍCULO 21. Acción y omisión. La falta disciplinaria puede ser realizada por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo equivale a producirlo.

ARTÍCULO 22. Dolo. La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.

ARTÍCULO 23. Culpa. La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y cuando el sujeto disciplinable debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.



12.

ACUERDO No.003

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

La culpa sancionable podrá ser gravísima o grave. La culpa leve no será sancionable en materia disciplinaria.

Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento.

La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

ARTÍCULO 24. Autores. Es autor quien realice la falta disciplinaria o determine a otro a realizarla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del cargo o función.

ARTÍCULO 25. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria. No habrá lugar a responsabilidad disciplinaria cuando la conducta se realice:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito.
2. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
4. Para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
5. Por insuperable coacción ajena.
6. Por miedo insuperable.
7. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.
8. En situación de inimputabilidad. En tales eventos se informará a la dependencia administrativa correspondiente.

No habrá lugar al reconocimiento de inimputabilidad cuando el sujeto disciplinable hubiere pre ordenado su comportamiento.



12.

ACUERDO No.003

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

CAPÍTULO II

EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN Y DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 26. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

1. La muerte del sujeto disciplinable.
2. La prescripción de la acción disciplinaria.

PARÁGRAFO. El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.

ARTÍCULO 27. Terminación de prescripción e interrupción de la acción disciplinaria: La acción disciplinaria prescribe en el término de cinco (5) años contados para las faltas de ejecución instantáneas desde el día de la consumación, y desde la realización del último acto en las de carácter permanente o continuado y para las omisivas desde cuando haya cesado el deber de actuar. La prescripción se interrumpirá con la adopción y notificación del fallo de primera instancia.

ARTÍCULO 28. Causales de extinción de la sanción disciplinaria. Son causales de extinción de la sanción disciplinaria:

1. La muerte del sancionado.
2. La prescripción de la sanción disciplinaria.

La sanción disciplinaria prescribe en el término de cinco (5) años contados a partir de la ejecutoria del fallo.

Cuando la sanción impuesta fuere la destitución e inhabilidad general o la suspensión e inhabilidad especial, una vez cumplidas se producirá la rehabilitación en forma automática, salvo lo dispuesto en la Carta Política.

ARTÍCULO 29. 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 30. Renuncia a la prescripción: El disciplinado podrá renunciar a la prescripción de la acción disciplinaria. En este caso sólo podrá proseguirse por un término máximo de dos (2) años 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.



12.

ACUERDO No.003

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

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN Y CONNOTACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLIARIAS

ARTÍCULO 31. Clasificación de las faltas disciplinarias. Las faltas disciplinarias son:

1. Gravísimas.
2. Graves
3. Leves.

ARTÍCULO 32. Criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias: las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la ley. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. La naturaleza esencial del servicio
2. El grado de perturbación del servicio.
3. La Jerarquía y mando que el servidor público tenga en la Universidad.
- 4.- La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado
- 5.- Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la misma, si fue inducido por un superior a cometerla o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema debidamente comprobada.
- 6.- Los motivos determinantes del comportamiento.
- 7.- Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN Y LÍMITE DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 33. Clasificación y límites de las sanciones disciplinarias. El sujeto disciplinable está sometido a las siguientes sanciones:

- 1.- Destitución e inhabilidad general de 10 a 20 años para las faltas gravísimas dolosas.
2. Destitución e inhabilidad general de 5 a 10 años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.
3. Suspensión en el ejercicio del cargo de 3 a 48 meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas gravísimas realizadas con culpa grave.



12.

ACUERDO No.003

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

4. Suspensión en el ejercicio del cargo de 3 a 24 meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.

5. Suspensión en el ejercicio del cargo de 1 a 18 meses para las faltas graves culposas.

6. Multa de 20 a 90 días de salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.

7. Multa de 5 a 20 días de salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves culposas.

PARÁGRAFO 1. 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 esta. En el caso de trabajadores oficiales se respetará lo que esté previsto en la convención colectiva vigente.

PARÁGRAFO 2. Conversión de la suspensión. En el evento en que el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante su ejecución, cuando no fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios de acuerdo al monto de lo devengado para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad especial.

ARTÍCULO 34. Definición de las sanciones.

1. La destitución e inhabilidad general implica:

a) La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección.

b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución Política y la ley.

c) La terminación del contrato de trabajo.

d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.



12.

ACUERDO No.003

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

2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.

3. La multa es una sanción de carácter pecuniario.

Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda para que proceda a hacerla efectiva.

ARTÍCULO 35. 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 a complementen.
2. La exclusión de la carrera administrativa especial de la Universidad en casos de destitución.
3. La devolución, 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.

Si al momento del fallo el servidor público sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la Universidad o en otra entidad oficial, incluso en periodos diferentes, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda para que proceda a hacerla efectiva.

ARTICULO 36.- Criterios para la Graduación de las sanciones disciplinarias: la cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios

1.- Atenuantes:

- a) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función.
- b) La confesión de la falta. En el momento de dosificar la sanción, la autoridad disciplinaria deberá disminuir la sanción de inhabilidad, suspensión o multa hasta en una tercera parte de la sanción a imponer.
- c) Haber, por iniciativa propia resarcido el daño o compensado el perjuicio causado y



12.

ACUERDO No.003

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

- d) Haber devuelto restituido o reparado según el caso el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso.

2.- Agravantes:

- a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco (5) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.
- b) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero
- a) El grave daño social de la conducta
- b) La afectación a derechos fundamentales
- c) El conocimiento de la ilicitud y
- d) El nivel jerárquico del servidor público.

ARTÍCULO 37. Concurso de faltas: A quien, con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición, se le graduará la sanción de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Si la sanción más grave es la destitución e inhabilidad general, esta última se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- b) Si la sanción más grave es la suspensión e inhabilidad especial, se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- c) Si la sanción más grave es la suspensión, esta se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal, y
- d) Si la sanción más grave es la multa, esta se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal.

ARTÍCULO 38.- 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 doce (12) 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 encuentra 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 que la universidad destine para tal fin.



12.

ACUERDO No.003

**“POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DISCIPLINARIO DEL
PERSONAL ACADÉMICO Y 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.

LIBRO II

PARTE ESPECIAL

TÍTULO ÚNICO

LA DESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS EN PARTICULAR

CAPÍTULO I

FALTAS GRAVÍSIMAS

ARTÍCULO 39. Faltas relacionadas con la Contratación Pública.

1. Celebrar contrato de prestación de servicios cuyo objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo completo e impliquen subordinación y ausencia de autonomía respecto del contratista, salvo las excepciones legales.
2. Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contrato estatal con persona que esté incurso en causal de incompatibilidad o inhabilidad prevista en la Constitución o en la ley, o con omisión de los estudios técnicos, financieros y jurídicos previos requeridos para su ejecución o sin la previa obtención de la correspondiente licencia ambiental.
3. Participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual, en detrimento del patrimonio público, o con desconocimiento de los principios que regulan la contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución y en la ley.
4. Declarar la caducidad de un contrato estatal o darlo por terminado sin que se presenten las causales previstas en la Ley para ello.
5. Aplicar la urgencia manifiesta para la celebración de los contratos sin existir las causales previstas en la ley.
6. No exigir, el supervisor o el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la entidad estatal, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción obra que no ha sido ejecutada a cabalidad.
7. Omitir, el supervisor o el interventor, el deber de informar a la entidad contratante los hechos o circunstancias puedan constituir actos de corrupción



12.

ACUERDO No.003

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

tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando se presente el incumplimiento.

ARTÍCULO 40. Faltas relacionadas con el servicio o la función pública.

1. Violar la reserva de la investigación y de las demás actuaciones sometidas a la misma restricción.
2. Consumir, en el sitio de trabajo, 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. Cuando la conducta no fuere reiterada conforme a la modalidad señalada, será calificada como grave. En el evento de que esta conducta fuere cometida en lugares públicos ella será calificada como grave, siempre y cuando se verifique que ella incidió en el correcto ejercicio del cargo, función o servicio.
3. Adquirir, directamente o por interpuesta persona bienes que deban ser enajenados en razón de las funciones de su cargo, o hacer gestiones para que otros los adquieran.
4. No resolver la consulta sobre la suspensión provisional en los términos de ley.
5. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igual o superior a cinco (5) días sin justificación.
6. Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.
7. Omitir, alterar o suprimir la anotación en el registro de antecedentes, de las sanciones o causas de inhabilidad que, de acuerdo con la ley, las autoridades competentes informen a la Procuraduría General de la Nación, o hacer la anotación tardíamente.
8. Ejercer funciones propias del cargo público desempeñado, o cumplir otras en cargo diferente, a sabiendas de la existencia de decisión judicial o administrativa, de carácter cautelar o provisional, de suspensión en el ejercicio de las mismas.
9. Ejercer las potestades que su empleo o función le concedan para una finalidad distinta a la prevista en la norma otorgante.
10. Incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los asuntos asignados. Se entiende por mora sistemática el incumplimiento



12.

ACUERDO No.003

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

por parte de un servidor público de los términos fijados por ley o reglamento interno en la sustanciación de los asuntos a él asignados, en una proporción que represente el veinte por ciento (20%) de su carga laboral.

11. Adoptar decisión administrativa o concepto técnico o jurídico con el fin de favorecer intereses propios o ajenos, en contravía del bien común o del ordenamiento jurídico, u obligar a otro servidor público para que realice dicha conducta.
12. Las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas con sanción de remoción o destitución, o como causales de mala conducta.

ARTÍCULO 41. Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses.

1. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.
2. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona a sabiendas de que en ella concurre causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses.
3. Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señaladas en las normas vigentes.
4. Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de un (1) año después de la dejación del cargo, con respecto del organismo, entidad o corporación en la cual prestó sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a la inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismo al que haya estado vinculado.

Esta incompatibilidad será indefinida en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuales el servidor público conoció en ejercicio de sus funciones.

Se entiende por asuntos concretos de los cuales conoció en ejercicio de sus funciones aquellos de carácter particular y concreto que fueron objeto de decisión durante el ejercicio de sus funciones y de los cuales existen sujetos claramente determinados.

5. No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 42. Faltas relacionadas con la hacienda pública

1. Autorizar u ordenar la utilización indebida, o utilizar indebidamente rentas que tienen destinación específica en la Constitución o en la ley.
2. Autorizar o pagar gastos por fuera de los establecidos en el artículo 346 de la Constitución Política.
3. Asumir compromisos sobre apropiaciones presupuestales inexistentes o en exceso del saldo disponible de apropiación o que afecten vigencias futuras, sin contar con las autorizaciones pertinentes.
4. Incumplir los pagos de cuentas por pagar o reservas presupuestales, contrariando la programación establecida en actos administrativos.
5. Asumir, ordenar o efectuar el pago de obligaciones en exceso del saldo disponible en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).
6. No incluir en el presupuesto las apropiaciones necesarias y suficientes, cuando exista la posibilidad, para cubrir el déficit fiscal, servir la deuda pública y atender debidamente el pago de sentencias, créditos judicialmente reconocidos, laudos arbitrales, conciliaciones y servicios públicos domiciliarios.
7. No adoptar las acciones establecidas en el Acuerdo orgánico del presupuesto, cuando las apropiaciones de gasto sean superiores al recaudo efectivo de los ingresos.
8. Efectuar o autorizar la inversión de recursos asignados a la entidad o administrados por esta, en condiciones que no garanticen, necesariamente y en orden de precedencia, liquidez, seguridad y rentabilidad del mercado.
9. No efectuar oportunamente e injustificadamente, salvo la existencia de acuerdos especiales de pago, los descuentos o no realizar puntualmente los pagos por concepto de aportes patronales o del servidor público para los Sistemas de Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales del Sistema Integrado de Seguridad Social o, respecto de las cesantías, no hacerlo en el plazo legal señalado y en el orden estricto en que se hubieren radicado. las solicitudes. De igual forma, no presupuestar ni efectuar oportunamente el pago por concepto de aportes patronales correspondiente al 3% de las nóminas de los servidores públicos al ICBF.
10. Ejecutar por razón o con ocasión del cargo, en provecho suyo o de terceros, actos, acciones u operaciones o incurrir en omisiones tendientes a la evasión de impuestos, cualquiera que sea su naturaleza o denominación, o violar el régimen aduanero o cambiario.
11. No dar cumplimiento injustificadamente a la exigencia de adoptar el Sistema Nacional de Contabilidad Pública de acuerdo con las disposiciones emitidas



12.

ACUERDO No.003

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

por la Contaduría General de la Nación y no observar las políticas, principios y plazos que en materia de contabilidad pública se expidan con el fin de producir información confiable, oportuna y veraz.

12. No asegurar por su valor real los bienes del Estado ni hacer las apropiaciones presupuestales pertinentes.

13. Constituir unidad de caja con las rentas de destinación específica.

14. Incumplir los acuerdos relativos a la reestructuración de pasivos o de saneamiento fiscal.

ARTÍCULO 43. Falta relacionada con la acción de repetición. No instaurarse en forma oportuna, por el funcionario o autoridad que tenga la competencia, en el evento de proceder, la acción de repetición contra el funcionario, exfuncionario o particular en ejercicio de funciones públicas, cuya conducta haya generado conciliación o condena de responsabilidad contra el Estado.

ARTÍCULO 44. Faltas relacionadas con la intervención en política.

1. Utilizar el cargo para participar en las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas, sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley.

2. Utilizar el empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.

ARTÍCULO 45. Faltas relacionadas con el servicio, la función y el trámite de asuntos oficiales.

1. Obstaculizar en forma grave la o las investigaciones que realicen las autoridades administrativas, jurisdiccionales o de control.

2. Abstenerse de suministrar dentro del término que señale la ley a los miembros del Congreso de la República, las informaciones y documentos necesarios para el ejercicio del control político.

3. Omitir, retardar y obstaculizar la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos u omitir o retardar la denuncia de faltas gravísimas o delitos dolosos, preterintencionales o culposos investigables de oficio de que tenga conocimiento en razón del cargo o función.

ARTÍCULO 46. Faltas relacionadas con la moralidad pública

1. Dar lugar a que por culpa gravísima se extravíen pierdan o dañen bienes del Estado o a cargo del mismo, o de empresas o instituciones en que este tenga



12.

ACUERDO No.003

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

parte o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, en cuantía igual o superior a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales.

2. Incrementar injustificadamente el patrimonio, directa o indirectamente, en favor propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.
3. Fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o subsistencia de grupos armados al margen de la ley; o promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o colaborar con ellos.
4. 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.
5. Causar daño a los equipos estatales de informática, 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.
6. Amenazar o agredir gravemente a las autoridades legítimamente constituidas en ejercicio o con relación a las funciones.
7. Ofrecer el servidor público, directa o indirectamente, la vinculación de recomendados a la administración o la adjudicación de contratos a favor de determinadas personas, con ocasión o por razón del trámite de un proyecto legislativo de interés para el Estado o solicitar a los congresistas, diputados o concejales tales prebendas aprovechando su intervención en dicho trámite.
8. Influir en otro servidor público o particular que ejerza función pública, 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.
9. Favorecer en forma deliberada el ingreso o salida de bienes del territorio nacional sin el lleno de los requisitos exigidos por la legislación aduanera.
10. Sin perjuicio de la adopción de las medidas previstas en la Ley 1010 de 2006, cometer, directa o indirectamente, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, acto arbitrario e injustificado contra otro servidor: público que haya denunciado hechos de corrupción.

ARTÍCULO 47. Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal.

Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar



12.

ACUERDO No.003

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

objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él.

CAPÍTULO II

FALTAS GRAVES Y LEVES

ARTÍCULO 48. Faltas graves y leves. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima.

La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 32 de este acuerdo.

ARTÍCULO 49. Preservación del orden interno. Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato adoptará las medidas correctivas pertinentes sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Dichas medidas no generarán antecedente disciplinario.

LIBRO III

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

TÍTULO I

LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 50. 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, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en el Código Único Disciplinario.

ARTÍCULO 51. Obligatoriedad de la acción disciplinaria: El servidor público que conozca directamente de la ocurrencia de un hecho que constituya falta disciplinaria, si fuera competente iniciará inmediatamente la acción correspondiente, sino lo fuera 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.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTICULO 52. 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.

ARTICULO 53. Acción contra servidor público retirado del servicio: La acción disciplinaria es procedente, aunque el servidor público ya no este ejerciendo funciones públicas.

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.

ARTÍCULO 54. Terminación del proceso disciplinario: En cualquier etapa de la actuación disciplinaria 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, comunicando al quejoso.

TÍTULO II COMPETENCIA

ARTÍCULO 55. Competencia: corresponde a la Dirección de Control Interno Disciplinario de la Universidad de Cundinamarca, conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra del personal administrativo, académico y docente de esta Institución y los destinatarios de este acuerdo.

La segunda instancia corresponderá a la Secretaría General que tendrá competencia para conocer y fallar los procesos disciplinarios que se adelanten en contra del personal administrativo, académico y docente de esta Institución y los destinatarios de este acuerdo.

PARÁGRAFO: Las investigaciones adelantadas contra el rector serán conocidas en primera instancia por una comisión conformada por tres (3) miembros del Consejo Superior, designados por este órgano colegiado y en segunda instancia por los miembros restantes del Consejo Superior siendo estos siempre un número impar (3-5)

ARTÍCULO 56. Competencia por razón de la conexidad: Se tramitará bajo una misma cuerda procesal las actuaciones que satisfagan los siguientes presupuestos:

1. Que se adelanten contra el (os) mismo (s) disciplinado (s).



12.

ACUERDO No.003

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

2. Que las conductas se hayan realizado en un mismo contexto de hechos o que sean de la misma naturaleza.
3. Que no se haya proferido auto de cierre de investigación o que no se haya vencido el término de investigación.

La acumulación podrá hacerse de oficio o a solicitud de los sujetos procesales. Si se niega, deberá hacerse exponiendo los motivos de la decisión contra la cual procede el recurso de reposición.

TÍTULO III

SUJETOS PROCESALES

ARTÍCULO 57. Sujetos procesales en la actuación disciplinaria. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado y su defensor.

ARTÍCULO 58. 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 y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos efectos podrá conocer el expediente en la secretaría del despacho que profirió la decisión.

ARTÍCULO 59. Calidad de disciplinado: La calidad de disciplinado se adquiere a partir del momento del auto de apertura de investigación o la orden de vinculación.

El funcionario encargado de la investigación notificará de manera personal la decisión de apertura de investigación al disciplinado. Para tal efecto lo citará a la dirección registrada en el expediente o aquella que aparezca registrada en su hoja de vida. De no ser posible la notificación personal se notificará por edicto.

El trámite de la notificación personal no suspende en ningún caso la actuación probatoria encaminada a demostrar la existencia del hecho y la responsabilidad del disciplinado. Con todo, aquellas pruebas que se hayan practicado sin la presencia del disciplinado, en tanto se surtía dicho trámite de notificación, deberán ser ampliadas o reiteradas, en los puntos que solicite el disciplinado.

Enterado de la apertura de investigación disciplinaria, el disciplinado y su defensor, si lo tuviere, tendrán la obligación procesal de señalar la dirección en la cual recibirán las comunicaciones.

La omisión de tal deber implicará que las comunicaciones se dirijan a la última dirección conocida.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 60. Facultades de los sujetos procesales. Los sujetos procesales podrán:

1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas.
2. Interponer los recursos de ley.
3. Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma, y
4. Obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado.

PARÁGRAFO. La intervención del quejoso, que no es sujeto procesal, a excepción de lo establecido en el artículo anterior, se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos precisos efectos podrá conocer el expediente en la Secretaría del Despacho que profirió la decisión.

ARTÍCULO 61. Derechos del disciplinado. Como sujeto procesal, el disciplinado tiene los siguientes derechos:

1. Acceder a la actuación.
2. Designar apoderado.
3. Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera o única instancia.
4. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica, para lo cual se le remitirá la respectiva comunicación.
5. Rendir descargos.
6. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
7. Obtener copias de la actuación.
8. Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera o única instancia.

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



12.

ACUERDO No.003

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

ARTICULO 62. Estudiantes de consultorio jurídico y facultades del defensor. Los estudiantes de los consultorios jurídicos podrán actuar como defensores de oficio en los procesos disciplinarios según los términos previstos en la ley.

Como sujeto procesal, el defensor tiene las mismas facultades del disciplinado, cuando existan argumentos contradictorios entre ambos, prevalecerán los del defensor.

**TÍTULO IV
ACTUACION PROCESAL**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 63. Reserva de la actuación disciplinaria. Las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales.

El disciplinado estará obligado a guardar la reserva de la prueba que por disposición de la Constitución o la ley tengan dicha condición.

ARTICULO 64. Requisitos formales de la actuación: La actuación disciplinaria deberá adelantarse en idioma castellano, y se recogerá por duplicado en el medio más idóneo posible.

ARTÍCULO 65. Motivación de las decisiones disciplinarias. Todas las decisiones interlocutorias y los fallos que se profieran en el curso de la actuación deberán motivarse.

ARTÍCULO 66. Utilización de medios técnicos. Para la práctica de las pruebas y para el desarrollo de la actuación se podrán utilizar medios técnicos, siempre y cuando su uso no atente contra los derechos y garantías constitucionales.

Las pruebas y diligencias pueden ser recogidas y conservadas en medios técnicos y su contenido se consignará por escrito solo cuando sea estrictamente necesario.

La evacuación de audiencias, diligencias en general y la práctica de pruebas pueden llevarse a cabo en lugares diferentes al del conductor del proceso, a través de medios como la audiencia o comunicación virtual, siempre que otro servidor público controle materialmente su desarrollo en el lugar de su evaluación, de ello se dejará constancia expresa en el acta de la diligencia.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 67. Reconstrucción de expedientes. Cuando se pierda o destruya un expediente correspondiente a una actuación en curso, el funcionario competente deberá practicar todas las diligencias necesarias para lograr su reconstrucción. Para tal efecto se tomarán las copias recogidas previamente por escrito o en medio magnético y se solicitará la colaboración a los sujetos procesales, a fin de obtener copia de las diligencias o decisiones que se hubieren proferido; de igual forma se procederá respecto de las remitidas a las Entidades oficiales.

Quando el proceso no pudiere ser reconstruido, deberá reiniciarse la actuación oficiosamente.

De la pérdida de los expedientes se dará aviso a la Fiscalía General de la Nación para que realice la correspondiente investigación.

CAPÍTULO II

NOTIFICACIONES

ARTÍCULO 68. Notificaciones y providencias que se notifican: Se notificarán las siguientes providencias: apertura de Indagación Preliminar, apertura de Investigación Disciplinaria, Cierre de Investigación, citación a audiencia y formulación de cargos, el que niega la práctica de pruebas, el que niega el recurso de apelación, el que niega nulidad, el traslado para alegatos de conclusión, los fallos de primera y segunda instancia.

La notificación puede ser personal, por estado, en estrado, por edicto o por conducta concluyente, de acuerdo con las normas legales y a lo dispuesto en este acuerdo.

Las notificaciones de los actos del Consejo Superior Universitario corresponderán a la Secretaria General en calidad de Secretaria del Consejo Superior.

ARTICULO 69. Notificación personal: se notificará personalmente los autos de apertura de investigación disciplinaria, el de vinculación, el de citación a audiencia y de formulación de cargos y el fallo de segunda instancia.

ARTÍCULO 70.- Notificación por medios de comunicación electrónicos. Las decisiones que deban notificarse personalmente podrán ser enviadas al número de fax o a la dirección de correo electrónico del investigado o de su defensor, si previamente y por escrito, hubieren aceptado ser notificados de esta manera. La notificación se entenderá surtida en la fecha que aparezca en el reporte del fax o en que el correo electrónico sea enviado, debe existir evidencia acerca de la recepción de que el mensaje electrónicamente se dio. La respectiva constancia será anexada al expediente.

ARTÍCULO 71. Notificación en estrados: Las providencias que se dicten en las audiencias públicas o en el curso de cualquier diligencia de carácter verbal, se



12.

ACUERDO No.003

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

consideran notificadas a todos los sujetos procesales inmediatamente se haga el pronunciamiento, se encuentren o no presentes.

ARTÍCULO 72. Notificación por edicto: Los autos que deciden la apertura de indagación e investigación, la vinculación y el fallo de segunda instancia que no puedan notificarse personalmente, se notificarán por edicto.

ARTÍCULO 73. Citación de la notificación por edicto: Una vez producida la decisión se citará inmediatamente al disciplinado, por medio eficaz y adecuado a la entidad 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 cinco (5) 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 74: Notificación de decisiones interlocutorias. Proferida la decisión se procederá a notificar por estado, así:

- a) a más tardar al día siguiente se librará comunicación con destino a la persona que deba notificarse.
- b) En la comunicación se indicará la fecha de la providencia y la decisión tomada.
- c) Si transcurrido tres (3) días hábiles al recibo de la comunicación el disciplinado o su apoderado no comparecen, la secretaría del despacho que profirió la decisión la notificará por estado que se fijará por un día en un lugar visible de esa Secretaría. Se entenderá recibida la comunicación cuando hayan pasado cinco (5) días, contados a partir del día siguiente al envío.

De esta forma se notificará el auto de cierre de investigación y traslado para alegatos para la etapa de investigación.

ARTÍCULO 75. Notificación por conducta concluyente: Cuando no se haya hecho notificación personal o ficta, 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 disciplinado o su defensor no reclaman y actúan en diligencias posteriores o interponen los recursos contra ellos o se refieren a las mismas o a su contenido en escritos o alegatos verbales posteriores.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 76. Notificación por funcionario comisionado. Si la notificación personal debe realizarse en sede diferente a la Dirección de Control Disciplinario de la Universidad, desde esta dependencia se 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.

ARTÍCULO 77. Comunicaciones. Las decisiones de sustanciación que no tengan una forma especial de notificación prevista en este estatuto se comunicarán a los sujetos procesales por el medio más eficaz, de lo cual el secretario dejará constancia en el expediente.

Al quejoso se le comunicará la decisión de archivo y del inicio de la audiencia, se entenderá cumplida la comunicación cuando hayan transcurrido cinco (5) días a partir del día siguiente de la fecha de su entrega a la oficina de correo, sin perjuicio de que se haga por otro medio más eficaz, de lo cual se dejará constancia.

CAPÍTULO III

AUTOS, FALLOS Y RECURSOS

ARTÍCULO 78. Clasificación de las providencias: Las providencias que se dicten en el proceso disciplinario serán:

1. Fallos, si deciden el objeto del proceso, previo 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 79. Redacción de fallos. Todo fallo contendrá:

1. La identidad del investigado
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieran sido presentadas.
5. La fundamentación de la calificación de la falta
6. El análisis de culpabilidad.



12.

ACUERDO No.003

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

7. Las razones de la sanción o de la absolución.
8. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción.
9. La decisión que se adopte y las comunicaciones necesarias para su ejecución.
10. 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 80. Cumplimiento del fallo y ejecución de la sanción: La sanción impuesta se hará efectiva por la Dirección de Talento Humano. Quien debe ejecutar la misma 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 de 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 Director de Talento Humano 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 Dirección de Control Interno Disciplinario dentro de los diez (10) días hábiles, siguientes a la Procuraduría General de la Nación para efectos de las anotaciones respectivas.

ARTÍCULO 81. Recursos y su formalidad: Contra las decisiones disciplinarias, proceden los recursos de reposición, apelación y queja.

PARÁGRAFO. Contra las decisiones de simple trámite no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 82. Oportunidad para interponerlos: en la etapa de investigación los recursos de reposición y apelación se podrán interponer y deberán sustentarse desde la fecha de expedición de la respectiva decisión hasta el vencimiento de los cinco (5) días siguientes a la notificación respectiva.

Si ésta se hace en estrados la impugnación y sustentación sólo procede en el curso de la respectiva audiencia. Si la misma se realiza en diferentes sesiones, se interpondrán en la sesión donde se produzca la decisión a impugnar.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 83. Sustentación de los recursos. En la etapa de investigación, quien interponga recursos deberá expresar por escrito las razones que los sustentan ante el funcionario que profirió la correspondiente decisión. En caso contrario se declararán desiertos. La sustentación del recurso deberá efectuarse dentro del mismo término que se tiene para impugnar. En la audiencia la sustentación de los recursos se hará verbalmente.

ARTÍCULO 84. Ejecutoria de las providencias: Las providencias disciplinarias contra las que proceden recursos quedarán en firme cinco (5) días después de la última notificación. Las que se dicten en audiencia o diligencia, al finalizar esta o la sesión donde se haya tomado la decisión, si no fueren impugnadas.

Las decisiones que resuelvan los recursos de apelación y queja, y aquellas contra las cuales no procede recurso alguno, quedarán en firme el día que sean notificadas.

ARTÍCULO 85. Reposición: El recurso de reposición procederá únicamente contra la decisión que niega la nulidad; la negación de la solicitud de copias o de pruebas en la etapa de investigación y, la decisión que niega la acumulación.

ARTÍCULO 86. Tramite: Cuando el recurso de reposición se formule por escrito debidamente sustentado, vencido el término para impugnar la decisión, se decidirá el recurso.

ARTÍCULO 87. 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 88. Procedencia de la apelación: El recurso de apelación es procedente contra el auto que niega pruebas en la investigación disciplinaria, la decisión de archivo y contra el fallo de primera instancia.

ARTÍCULO 89. 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.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 90. Prohibición de la reformatio in pejus. El superior, en la providencia que resuelva el recurso de apelación interpuesto contra el fallo sancionatorio, no podrá agravar la sanción impuesta, cuando el investigado sea apelante único.

ARTÍCULO 91. Procedencia del recurso de queja: Procederá el recurso de queja cuando se rechace el de apelación

ARTÍCULO 92. Trámite del recurso de queja: 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, a la Secretaria General para que lo decida.

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

El costo de las copias estará a cargo del impugnante

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

ARTÍCULO 93. Corrección, aclaración y adición de fallos: En los casos de error aritmético o en el nombre o identidad del disciplinado, o del cargo que ocupaba o de omisión sustancial en la parte resolutive del fallo, éste deberá ser corregido, aclarado o adicionado, de oficio o a Petición de parte, por el mismo funcionario que lo haya dictado y se darán los avisos respectivos.

El fallo corregido, aclarado, o adicionado, será notificado conforme a lo previsto en este Estatuto. Cuando no haya lugar a corrección, aclaración o adición, se rechazará la petición mediante auto que no afectará la ejecutoría del fallo.

ARTÍCULO 94. Desistimiento de los recursos: Podrá desistirse de los recursos antes que el funcionado competente los decida.

CAPITULO IV

REVOCATORIA DIRECTA

ARTÍCULO 95. Causales de revocatoria: Los fallos sancionatorios, fallos absolutorios y autos de archivo podrán se revocados de oficio o a petición del interesado en los siguientes casos:

1. Cuando infrinjan manifiestamente las normas constitucionales, legales



12.

ACUERDO No.003

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

o reglamentarias en que deban fundarse.

2. Cuando con ellos se vulnere o amenacen manifiestamente los derechos fundamentales.

El quejoso podrá solicitar la revocatoria del auto de archivo, siempre y cuando no hubiere interpuesto contra este los recursos ordinarios previstos en este acuerdo.

El plazo para solicitar la revocatoria directa para las decisiones de archivo por parte del quejoso será de 3 meses a partir de la fecha de su comunicación.

Una vez se allegue la petición de revocatoria se comunicará al disciplinado para que dentro de los cinco días siguientes al recibo de la comunicación se pronuncie sobre la solicitud.

ARTÍCULO 96. Competencia: Los fallos sancionatorios, absolutorios y autos de archivo podrán ser revocados por el Director de Control Disciplinario y el Secretario General.

ARTÍCULO 97. Improcedencia: No procederá la revocatoria directa a petición de parte, cuando el sancionado o el quejoso haya ejercido cualquiera de los recursos ordinarios previstos en este Acuerdo. Tampoco será procedente cuando el sancionado o el quejoso haya acudido a la jurisdicción contenciosa administrativa y se hubiere proferido sentencia definitiva, con todo, si se hubiere proferido sentencia podrá solicitar la revocatoria de la decisión por causa distinta a la que dio origen a la decisión jurisdiccional.

La solicitud de revocación deberá decidirla el funcionario competente dentro de los tres meses siguientes a la fecha de su recibo.

ARTÍCULO 98. Requisitos para la solicitar la revocatoria de los fallos. La solicitud de revocatoria se formulará dentro de los cinco años siguientes a la fecha de ejecutoria del fallo, mediante escrito que debe contener:

1. El nombre completo del investigado o de su defensor, con la indicación del documento de identidad y la dirección, que para efectos de la actuación se tendrá como única, salvo que oportunamente señalen una diferente.
2. La identificación del fallo cuya revocatoria se solicita.



12.

ACUERDO No.003

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

3. La sustentación expresa de los motivos de inconformidad relacionados con la causal de revocatoria en que se fundamenta la solicitud.

La solicitud que no reúna los anteriores requisitos será inadmitida mediante decisión que se notificará personalmente al solicitante o a su defensor, quienes tendrán un término de cinco (5) días para corregirla o complementarla. Transcurrido este sin que el peticionario efectúe la corrección, será rechazada.

ARTÍCULO 99. Efectos: Ni la petición de revocatoria del fallo ni la decisión que sobre ella se tome revivirán los términos legales para el ejercicio de los medios de control ante la Jurisdicción contencioso administrativa, ni darán lugar a la aplicación del silencio administrativo ni a interponer recurso alguno.

CAPÍTULO V

DE LA SUSPENSIÓN PROVISIONAL

ARTÍCULO 100. 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 Director de Control Disciplinario podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, sin derecho a remuneración alguna, siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo, función o servicio público posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiéndola o que la reitere.

El término de la suspensión provisionalmente será por un término de tres (3) meses, prorrogable otro tanto.

El auto que decrete la suspensión provisional y la decisión de prorroga será objeto de consulta ante la Secretaría General, sin perjuicio de su inmediato cumplimiento. Para efecto propio de la consulta el Director de Control Disciplinario remitirá de inmediato el proceso al secretario general, previa comunicación de la decisión al afectado.

Recibido el expediente, secretaría general dispondrá que permanezca allí por tres (3) días durante los cuales el sujeto disciplinable podrá presentar alegaciones en su favor, acompañadas de las pruebas en que las sustente, vencido dicho término, se decidirá dentro de los diez días siguientes.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 101. 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, cuando la investigación termine con fallo absolutorio, o decisión de archivo o de terminación del proceso, o cuando expire el término de suspensión sin que se hubiere proferido fallo de primera instancia.

En este caso, no obstante, la suspensión del pago de la remuneración, subsistirá a cargo de la entidad, la obligación de hacer los aportes a la seguridad social y los parafiscales respectivos.

PARÁGRAFO. Cuando la sanción impuesta fuere de suspensión e inhabilidad o únicamente de suspensión, para su cumplimiento se tendrá en cuenta el lapso en que el disciplinado permaneció suspendido provisionalmente. Si la sanción fuere de suspensión inferior al término de la aplicada provisionalmente, tendrá derecho a percibir la diferencia.

TÍTULO V

PRUEBAS

ARTÍCULO 102. Medios de prueba y valor de las mismas: son medios de prueba la confesión, el testimonio, la inspección disciplinaria y los documentos, los cuales se practicarán de acuerdo con las reglas previstas en este acuerdo.

Los indicios se tendrán en cuenta en el momento de apreciar las pruebas, siguiendo los principios de la sana crítica. Los medios de pruebas no previstos en este acuerdo se practicarán de acuerdo a las disposiciones que los regulen, respetando siempre los derechos fundamentales.

ARTÍCULO 103. Necesidad y carga de la prueba. Toda decisión interlocutoria y el fallo disciplinario deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa. La carga de la prueba corresponde al Estado.

ARTÍCULO 104. Imparcialidad del funcionario en la búsqueda de la prueba. El funcionario buscará la verdad real. Para ello deberá investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Para tal efecto, el funcionario podrá decretar pruebas de oficio.

ARTÍCULO 105. Libertad de pruebas. La falta y la responsabilidad del investigado podrán demostrarse con cualquiera de los medios de prueba legalmente reconocidos.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 106. Petición y negación de pruebas. Los sujetos procesales pueden aportar y solicitar la práctica de pruebas que estimen conducentes y pertinentes. Serán negadas las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

ARTÍCULO 107. Prueba trasladada. Las pruebas practicadas válidamente en una actuación judicial o administrativa, dentro o fuera del país, podrán trasladarse a la actuación disciplinaria mediante copias autorizadas por el respectivo funcionario y serán apreciadas conforme a las reglas previstas en este acuerdo.

ARTÍCULO 108. El servidor público que conozca de la actuación disciplinaria podrá solicitar, gratuitamente, a todos los organismos del Estado la colaboración técnica que considere necesaria para el éxito de las investigaciones.

ARTÍCULO 109. Oportunidad para controvertir la prueba. Los sujetos procesales podrán controvertir las pruebas a partir del momento en que sean notificados del auto de apertura de investigación disciplinaria o de la orden de vinculación.

ARTÍCULO 110. Inexistencia de la prueba. La prueba recaudada sin el lleno de las formalidades sustanciales o con desconocimiento de los derechos fundamentales del investigado, se tendrá como inexistente.

ARTÍCULO 111. Apreciación integral de las pruebas. Las pruebas deberán apreciarse conjuntamente, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

En toda decisión motivada deberá exponerse razonadamente el mérito de las pruebas en que ésta se fundamenta.

ARTÍCULO 112. Prueba para sancionar. No se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del disciplinado.

ARTÍCULO 113. Se aplicarán las normas sobre pruebas contenidas en el Código Disciplinario Único vigente y Código General del Proceso.

TÍTULO VI

NULIDADES

ARTÍCULO 114. 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 investigado.
- c. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 115. Principios que orientan la declaratoria de las nulidades y su convalidación.

- a) No se declarará la invalidez de un acto cuando cumpla la finalidad para la cual estaba destinado, siempre que no se viole el derecho a la defensa.
- b) Quien alegue la nulidad debe demostrar que la irregularidad sustancial afecta garantías de los sujetos procesales, o desconoce las bases fundamentales de la investigación y el juzgamiento.
- c) No puede invocar nulidad el sujeto procesal que haya coadyuvado con su conducta a la ejecución del acto irregular.
- d) Los actos irregulares pueden convalidarse por el consentimiento del perjudicado, siempre que se observen las garantías constitucionales.
- e) Solo puede decretarse cuando no exista otro medio procesal para subsanar la irregularidad sustancial.

ARTÍCULO 116. Declaratoria oficiosa. En cualquier etapa del proceso en que se advierta que existe alguna de las causales previstas anteriormente, de oficio se decretará la nulidad de lo actuado. Contra esta providencia no procede recurso.

ARTÍCULO 117. Efectos de la declaratoria de nulidad. Afectará la actuación disciplinaria desde el momento en que se presente la causal y ordenará que se reponga la actuación que dependa del acto declarado nulo, las pruebas allegadas y practicadas legalmente conservarán su plena validez.

ARTÍCULO 118. Requisitos de la solicitud de nulidad. Podrán proponerse causales de nulidad hasta antes de dar traslado para alegatos de conclusión previos al fallo de primera instancia y deberá en la respectiva solicitud indicar en forma concreta la causal o causales respectivas y expresar los fundamentos de hecho y derecho que la sustenten.

ARTÍCULO 119. Termino para resolver. El Director de Control Disciplinario resolverá la solicitud de nulidad, a más tardar dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su recibo. Contra la decisión que se pronuncia sobre la solicitud de nulidad procede el recurso de reposición.

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



12.

ACUERDO No.003

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

TÍTULO VI

PROCEDIMIENTO

CAPÍTULO I

INDAGACIÓN PRELIMINAR

ARTÍCULO 120. Procedencia: En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria, se adelantará la respectiva indagación.

La indagación tendrá una duración de hasta tres meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación.

Para el adelantamiento de la indagación, el Director de Control Disciplinario hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos.

Cuando se allegue a la actuación el medio probatorio que permita identificar o individualizar al presunto autor, de manera inmediata se deberá emitir la decisión de apertura de investigación.

PARÁGRAFO. Si no se logra identificar e individualizar al posible autor o se determine que no procede la investigación disciplinaria, se ordenará su archivo. Esta decisión no hará tránsito a cosa juzgada material.

ARTÍCULO 121. Decisión inhibitoria. Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no pueda iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso.

ARTÍCULO 122. Queja temeraria. Las denuncias y quejas falsas o temerarias, una vez ejecutoriada la decisión que así lo reconoce, originarán responsabilidad patrimonial en contra del denunciante o quejoso exigible ante las autoridades judiciales competentes.

Advertida la falsedad o temeridad de la queja, en cualquier etapa del proceso la autoridad disciplinaria podrá imponer una multa hasta de 180 salarios mínimos legales diarios vigentes, la cual se consignará en una subcuenta abierta por la Universidad de Cundinamarca para ese fin. En tales casos se citará a audiencia y se formularán cargos al quejoso, quien deberá concurrir dentro de los cinco días siguientes a la notificación, la cual se llevará a cabo conforme a lo previsto en el Código Único Disciplinario vigente.



12.

ACUERDO No.003

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

Instalada la audiencia el quejoso podrá aportar y solicitar pruebas, las cuales se practicarán en un término no superior a cinco días. Recaudadas las pruebas, se dará traslado por el término de tres días para que presente sus alegatos. La decisión se adoptará dentro de los tres días siguientes contra la cual procederá únicamente el recurso de apelación que debe ser interpuesto una vez se haya proferido.

CAPÍTULO II

INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 123. Procedencia 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 Director de Control Disciplinario de la Universidad iniciará la investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 124. Fines y trámite de la investigación. La Investigación disciplinaria tiene como fines 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 hecho, si se ha actuado o no al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

Para el adelantamiento de la investigación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba consagrados en este Acuerdo y podrá oírlo en versión libre.

La investigación se limitará a los hechos objeto de denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que sean conexos.

La apertura de la investigación se notificará personalmente al investigado y se dará aviso de inmediato a la Viceprocuraduría General de la Nación, para que decida sobre el ejercicio del poder disciplinario preferente.

ARTÍCULO 125. Ruptura de la unidad procesal. Procederá en los siguientes casos:

- a) Cuando se adelante investigación por una falta disciplinaria en la que hubieren intervenido varios servidores públicos y solamente se identificare uno o algunos de ellos, se podrá romper la unidad procesal, sin perjuicio de que las actuaciones puedan unificarse posteriormente para proseguir su curso bajo una misma cuerda;
- b) Cuando en la comisión de la falta intervenga una persona para cuyo juzgamiento exista fuero constitucional o legal que implique cambio de competencia o que esté atribuido a una jurisdicción especial;



12.

ACUERDO No.003

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

c) Cuando se decrete la nulidad parcial de la actuación procesal que obligue a reponer el trámite en relación con uno de los disciplinados o una o algunas de las faltas atribuidas a un mismo disciplinado;

d) Cuando en la etapa de juzgamiento surjan pruebas sobrevinientes que determinan la posible ocurrencia de otra falta disciplinaria o la vinculación de otra persona en calidad de disciplinado, evento en el cual se ordenará expedir copias de las pruebas pertinentes para iniciar la nueva acción en expediente separado;

e) Cuando en la etapa de juzgamiento se verifique la confesión de una de las faltas o de uno de los disciplinados, evento en el cual se continuará el juzgamiento por las demás faltas o disciplinados en actuación separada.

PARÁGRAFO. La ruptura de la unidad procesal no genera nulidad siempre que no afecte las garantías constitucionales del disciplinado. Tampoco genera nulidad el hecho de adelantar procesos independientes para conductas en las que se presenta conexidad procesal.

ARTICULO 126. 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. Fundamentación sucinta sobre la existencia del hecho o la omisión que se investiga.
3. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.
4. 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.
5. La orden de informar y comunicar esta decisión, de conformidad con lo señalado en este Acuerdo.

ARTÍCULO 127. Término de la Investigación: 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 dos (2) o más disciplinados y culminará con el archivo definitivo o auto de citación a audiencia y formulación de cargos.



12.

ACUERDO No.003

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

Con todo, si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación, se prorrogará la investigación hasta por tres (3) meses más, vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos, se archivará definitivamente la actuación.

CAPÍTULO III

CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

ARTÍCULO 128. Alegatos precalificatorios. Recaudadas las pruebas ordenas en la investigación disciplinaria, o vencido el término de esta, el Director de Control Disciplinario de la UDEC, mediante decisión de sustanciación declarará cerrada la investigación y ordenará correr traslado por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación.

ARTÍCULO 129. Evaluación. Una vez surtida la etapa prevista en el artículo anterior, el Director de Control Disciplinario de la UDEC, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas, citando a audiencia y formulará pliego de cargos o terminara la actuación y ordenará el archivo según corresponda. La citación a audiencia y formulación de cargos procederá cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado, contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 130. Contenido de la citación a audiencia y formulación de cargos:
El auto deberá contener:

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



12.

ACUERDO No.003

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

9. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

ARTÍCULO 131. Archivo definitivo. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que será comunicada al quejoso.

CAPÍTULO IV

JUZGAMIENTO

ARTÍCULO 132. Trámite previo a la audiencia. El auto de citación a audiencia y formulación de cargos se notificará personalmente al investigado o a su defensor si lo tuviere. Para el efecto, inmediatamente se librará comunicación y se surtirá con el primero que se presente.

Si vencido el término de cinco (5) días contados a partir del día siguiente al envío de la comunicación, no se ha presentado el investigado o su defensor, si lo tuviere, se procederá a designar defensor de oficio con quien se surtirá la notificación personal y se adelantará la audiencia.

La audiencia se celebrará, no antes de cinco (5) ni después de quince (15) días contados a partir de la notificación del auto de citación a audiencia y formulación de cargos, para lo cual, una vez surtida, se remitirá comunicación a los sujetos procesales informándoles la hora, fecha y lugar de instalación de audiencia.

ARTÍCULO 133. Formalidades. La audiencia se adelantará con las siguientes formalidades:

- a) La audiencia deberá ser grabada en un medio de video o audio.
- b) De lo ocurrido en cada sesión se levantará un acta sucinta, la cual será firmada por los intervinientes.
- c) Finalizada cada sesión y en caso de ser necesaria su continuación, se fijará junto con los sujetos procesales la hora, fecha y lugar de la continuación de la audiencia y esta decisión quedará notificada en estrados.
- d) Durante la suspensión y la reanudación de la audiencia no se resolverá ningún tipo de solicitud.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 134. Instalación de la audiencia. Al inicio de la audiencia el Director de Control Disciplinario la instalará, haciendo una presentación sucinta de los hechos y los cargos formulados en el auto de citación, previa verificación de la comparecencia del disciplinado o de su defensor.

Acto seguido y en el evento de que el disciplinado acuda a la audiencia acompañado de defensor, la autoridad disciplinaria le preguntará si acepta la responsabilidad imputada en el auto de citación a audiencia y formulación de cargos. Si la aceptare, el Director de Control Disciplinario la evaluará y de ser procedente suspenderá la audiencia por el término de diez (10) días para proferir el fallo sancionatorio.

En tal caso, y siempre que no se trate de faltas gravísimas al momento de dosificar la sanción, la autoridad disciplinaria deberá disminuir la sanción de inhabilidad, suspensión o multa hasta en una tercera parte de aquella a imponer.

Si el disciplinado concurre a la audiencia sin defensor, El Director de Control Disciplinario le preguntará si es su deseo acogerse al beneficio por confesión, en caso de que el disciplinado responda afirmativamente, suspenderá la audiencia por el término de cinco (5) días para la designación de un abogado de oficio o para que el disciplinado asista con un defensor de confianza.

En caso de no proceder la confesión o aceptarse en forma parcial, el Director de Control Disciplinario le otorgará la palabra al disciplinado para que ejerza el derecho de rendir versión libre y presentar descargos; así como solicitar o aportar pruebas. Posteriormente se le concederá el uso de la palabra al defensor, si lo tuviere. De concurrir con su apoderado judicial, el funcionario le concederá el uso de palabra para que puedan presentar solicitudes, invocar nulidades, solicitar o aportar pruebas. El Director de Control Disciplinario resolverá las nulidades y una vez ejecutoriada esta decisión se pronunciará sobre la conducencia, pertinencia y utilidad de las pruebas solicitadas y se decretarán las que de oficio se consideren necesarias.

Si se niega la práctica de pruebas solicitadas, dicha determinación se notificará en estrados y contra ella procede el recurso de apelación que deberá interponerse y sustentarse en el mismo acto.

La práctica de pruebas se adelantará hasta por el término de veinte (20) días prorrogables por una sola vez hasta por el mismo lapso. En este último caso, la prórroga se dispondrá mediante decisión motivada.

Podrá ordenarse la práctica de pruebas por comisionado, cuando sea estrictamente necesario y procedente.

ARTÍCULO 135. Renuencia. Si habiendo sido notificado el disciplinado o el defensor, alguno de ellos no asistiere a la audiencia, esta se continuará con el sujeto procesal que asista. Cuando el sujeto que no asista sea el abogado, la audiencia se adelantará con el disciplinado, a menos que medie justificación y este requiera expresamente la asistencia de su apoderado.



12.

ACUERDO No.003

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

En el evento de que no se presente ninguno de ellos de forma injustificada, a pesar de haber sido notificados, el funcionario competente continuará con el trámite de la audiencia.

El disciplinado y su apoderado de confianza podrán presentarse en cualquier momento, asumiendo el proceso en el estado en que se encuentre. La misma consecuencia se aplicará en los eventos de sustitución de apoderados.

La inasistencia de los sujetos procesales distintos al disciplinado o su defensor no suspende el trámite de la audiencia.

ARTÍCULO 136. Variación de los cargos. Los cargos podrán ser variados luego de concluida la práctica de pruebas y hasta antes del fallo de primera instancia, por error en la calificación jurídica o por prueba sobreviniente. La variación se notificará en estrados ordenando la suspensión de la audiencia por el término de cinco (5) días hábiles, reanudada la audiencia se procederá de nuevo con su instalación.

ARTÍCULO 137. Traslado para alegatos previos al fallo. Sin pruebas por practicar o evacuadas las ordenadas, el director del proceso ordenará la suspensión de la audiencia por el término de cinco (5) días para que los sujetos procesales presenten sus alegatos previos a la decisión. Reanudada la audiencia se concederá el uso de la palabra a los sujetos procesales para que procedan a presentar sus alegaciones finales. Finalizadas las intervenciones se citará para la emisión de la decisión dentro de los cinco (5) días siguientes.

ARTÍCULO 138. Contenido del fallo. El fallo debe constar por escrito y contener:

1. La identidad del disciplinado.
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
5. El análisis de la ilicitud del comportamiento.
6. El análisis de culpabilidad.
7. La fundamentación de la calificación de la falta.
8. Las razones de la sanción o de la absolución y
9. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.



12.

ACUERDO No.003

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

ARTÍCULO 139. Ejecutoria de la decisión. La decisión final se entenderá notificada en estrados y quedará ejecutoriada a la terminación de la misma, si no fuere recurrida.

ARTÍCULO 140. Recurso contra el fallo de primera instancia. Contra el fallo de primera instancia procede el recurso de apelación.

Éste deberá interponerse en la misma diligencia y se podrá sustentar verbalmente de forma inmediata o por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes ante la Secretaría de la Dirección de Control Disciplinario.

CAPÍTULO V

SEGUNDA INSTANCIA

ARTÍCULO 141. Trámite en segunda instancia: Recibido el proceso, el funcionario de segunda instancia deberá decidir dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso. 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. En dicho evento y luego de practicadas las pruebas se dará traslado por el término de tres (3) días al apelante. Para proferir el fallo, el término será de cuarenta (40) días.

ARTÍCULO 142. Competencia del superior: El recurso de apelación otorga competencia, para revisar únicamente los aspectos impugnados y aquellos otros que resulten inescindiblemente vinculados al objeto de impugnación.

PARÁGRAFO: Ejecución y registro de las sanciones. Una vez proferida la decisión de segunda instancia la Dirección de Talento Humano de la UDEC, ejecutara si la hubiere, la sanción correspondiente.

TÍTULO VII

EJECUCIÓN Y REGISTRO DE LAS SANCIONES

ARTICULO 143. Registro de sanciones: Toda sanción disciplinaria impuesta a un sujeto disciplinable 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, División de Registro y Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación, para efectos de la expedición del certificado de antecedentes. La anotación tendrá vigencia y solo podrá ser utilizada por el término



12.

ACUERDO No.003

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

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.

TÍTULO VIII

REGÍMENES ESPECIALES

CAPÍTULO I

RÉGIMEN DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 144. PROFESORES: A los profesores que laboren con la Universidad de Cundinamarca se les aplicarán las normas y procedimientos establecidos en este Estatuto. Igualmente, la competencia para investigar y fallar será la establecida en este acuerdo, quedando derogada toda norma contraria.

ARTÍCULO 145. El registro de las sanciones proferidas en contra de los profesores ocasionales y de vinculación especial, la llevará la Dirección de talento humano de la universidad.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE LOS PARTICULARES QUE CUMPLEN UNA FUNCIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 146. Normas aplicables. El régimen disciplinario para los particulares que cumplan una función pública, inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades, conflicto de intereses y el catalogo especial de faltas imputables a los mismos será el contemplado en el Código Único Disciplinario, y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

TÍTULO IX

TRANSITORIEDAD, VIGENCIA Y DEROGATORIA

ARTICULO 147.-TRANSICIÓN: Este acuerdo entrara en vigencia para todos los procesos disciplinarios que se encuentren con apertura de investigación.



12.

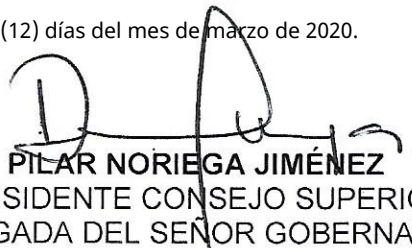
ACUERDO No. 003

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

ARTÍCULO 148. VIGENCIA: El presente Estatuto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga el acuerdo 006 de 2009 y todas las normas que le sean contrarias

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, a los doce (12) días del mes de marzo de 2020.


PILAR NORIEGA JIMÉNEZ
PRESIDENTE CONSEJO SUPERIOR
DELEGADA DEL SEÑOR GOBERNADOR


ISABEL QUINTERO URIBE
SECRETARIA CONSEJO SUPERIOR
SECRETARIA GENERAL

Proyectó: Directora de Control Disciplinario (F.A)

Revisó: Director Jurídico

12-3-3