



FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE  
ESTUDIOS PROFESIONALES  
Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños


Código: DC-GEA-04  
Versión: 02  
Fecha: 12-04-2016  
Página: 1 de 28

## ESTATUTO DOCENTE

Este documento constituye la normatividad que permite la dignificación del ejercicio pedagógico y el canal más eficiente, para que el docente se convierta en el mejor instrumento del método pedagógico desarrollista (constructivista) y socialista que fundamenta ese noble ejercicio en la institución.




**FCECEP**  
Fundación  
Centro Colombiano de Estudios  
Profesionales

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 2 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	


## Contenido

TITULO I DEL DOCENTE.....	4
CAPITULO I: GENERALIDADES .....	4
ARTÍCULO 1 – OBJETIVO.....	4
ARTÍCULO 2 – DEFINICION DE DOCENTE .....	4
ARTÍCULO 3 – PRINCIPIOS.....	4
CAPÍTULO II DE LA CATEGORIZACIÓN Y DE LAS POLÍTICAS DE PROMOCIÓN.....	6
ARTÍCULO 4 – MODALIDADES DE VINCULACIÓN Y FUNCIONES .....	6
ARTÍCULO 5 – CATEGORIZACIÓN DENTRO DEL ESCALAFÓN DOCENTE .....	8
CAPÍTULO III DE LA SELECCIÓN Y PERMANENCIA .....	9
ARTÍCULO 6 – SELECCIÓN DE DOCENTES.....	9
ARTÍCULO 7 – POLÍTICAS DE PERMANENCIA.....	13
CAPITULO IV DE LA CONTRATACIÓN .....	13
ARTÍCULO 8 – FECHA DE CONTRATACIÓN .....	13
ARTÍCULO 9 – DESVINCULACIÓN DOCENTE .....	14
CAPÍTULO V DEL PROCESO FORMATIVO O INDUCTIVO DOCENTE .....	14
ARTÍCULO 10 – INDUCCIÓN NUEVOS DOCENTES .....	14
ARTÍCULO 11 – APOYO A LA GESTIÓN ACADÉMICA CON PERSONAL DOCENTE EXTERNO.....	14
ARTÍCULO 12 – PROPIEDAD INTELECTUAL.....	14
ARTÍCULO 13 - DE LA PARTICIPACIÓN Y ELECCION DE DOCENTES EN LOS ORGANISMOS DE DECISIÓN .....	15
ARTÍCULO 14 - DE LA ELECCIÓN .....	15
ARTÍCULO 15 - DE LA FUNCIÓN SUSTANTIVA:.....	15
TÍTULO II DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y POLÍTICAS DE ESTIMULOS.....	15
CAPITULO I DE LOS DERECHOS DEL DOCENTE .....	15
ARTÍCULO 16 – DERECHOS DEL DOCENTE .....	15
CAPITULO II DE LOS DEBERES DEL DOCENTE Y POLÍTICAS DE ESTÍMULO .....	16
ARTÍCULO 17 – DE LOS DEBERES DEL DOCENTE .....	16
ARTÍCULO 18 – DE LAS POLÍTICAS DE ESTÍMULO .....	20
CAPÍTULO III DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS .....	20
ARTÍCULO 19 – LA SITUACIÓN ADMINISTRATIVA .....	20
ARTÍCULO 20 – EJERCICIO ORDINARIO .....	20
ARTÍCULO 21 – LICENCIA .....	21
ARTÍCULO 22 – INCAPACIDAD .....	21

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 3 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

ARTÍCULO 23 – PERMISO .....	21
ARTÍCULO 24 – COMISIÓN .....	21
ARTÍCULO 25 – SUSPENSIÓN .....	22
TÍTULO III DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	22
CAPÍTULO I DE LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS .....	22
ARTÍCULO 26 – LA ACCIÓN .....	22
ARTÍCULO 27 – PRINCIPIOS RECTORES .....	22
ARTÍCULO 28 – CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES .....	23
ARTÍCULO 29 - COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO .....	23
ARTÍCULO 30 - COMITÉ DISCIPLINARIO LABORAL DOCENTE .....	23
ARTÍCULO 31 – INVALIDEZ DE LA SANCIÓN .....	23
ARTÍCULO 32 – DECISIÓN, NOTIFICACIÓN Y RECURSOS .....	24
ARTÍCULO 33 – NULIDAD .....	24
ARTÍCULO 34 – PRESCRIPCIÓN .....	24
CAPÍTULO II DE LAS FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS .....	24
ARTÍCULO 35 – FALTAS DISCIPLINARIAS .....	24
ARTÍCULO 36 – CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS .....	25
ARTÍCULO 37 – CLASES DE SANCIÓN .....	27
ARTÍCULO 38 - REVISIÓN PERIÓDICA: .....	28
ARTÍCULO 39 – VIGENCIA: .....	28
ARTÍCULO 40 .....	28

**FCECEP**  
 Fundación  
 Centro Colombiano de Estudios  
 Profesionales

	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 4 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

## TITULO I DEL DOCENTE

### CAPITULO I: GENERALIDADES

**ARTÍCULO 1 – OBJETIVO:** Definir, establecer y difundir los principios y normas que rigen las relaciones pedagógicas, didácticas e interpersonales entre la FCECEP y los Docentes.

**ARTÍCULO 2 – DEFINICION DE DOCENTE:** Un Docente es un Sujeto habilitado en la enseñanza de los saberes sobre la base de una formación disciplinar, humanística, pedagógica y didáctica.

**ARTÍCULO 3 – PRINCIPIOS:** El ejercicio de la función Docente en la Institución se rige por la Constitución Política, por las leyes laborales y por las específicas del sistema educativo colombiano, por el presente Estatuto y por las normas reglamentarias de la Institución. Está orientada al cumplimiento de la misión y objetivos del Proyecto Educativo Institucional y se fundamenta en los siguientes principios:

#### **1.- Excelencia Académica.**


El principio fundamental de la actividad docente es la excelencia académica; a este fin se orientan la categorización docente, la evaluación de desempeño, la formación y la actualización intelectual y pedagógica de los Docentes.

#### **2.- Autonomía Institucional.**

Los Docentes serán seleccionados y cumplirán sus funciones en el marco de la autonomía de la Educación Superior, la cual garantiza a la Institución la facultad de crear, ordenar y desarrollar sus programas académicos propios; definir y organizar sus políticas y labores académicas, culturales y administrativas; seleccionar sus Docentes y estudiantes; arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su Misión y definir los controles internos para efectos académicos.

#### **3.- Universalidad.**

Los Docentes tendrán un compromiso con la Institución y ésta les dará un tratamiento que no implique preferencias o discriminaciones por razones

	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 5 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, credo y género.

#### **4.- Libertad y Convivencia.**

En la Institución, como espacio de controversia racional y civilizada, regida por el respeto a las libertades de conciencia, de opinión, de información, de enseñanza y aprendizaje, los Docentes practicarán el diálogo y la argumentación como métodos para conseguir la convivencia y la solución de los conflictos.

#### **5.- Comunidad Académica.**

Los Docentes propenderán por la formación y el fortalecimiento de comunidades académicas y profesionales en las áreas de sus competencias, con el fin de avanzar en la búsqueda y en la socialización del conocimiento.

#### **6.- Planificación y Evaluación.**

Las actividades de los Docentes, así como el beneficio de estímulos académicos, se inscribirán en los planes de desarrollo y estrategias generales de la Institución, y en los planes específicos de las unidades académicas.

#### **7.- Participación.**

Los Docentes participarán en la vida académica, en forma individual o colectiva, a través de los mecanismos consagrados en la Constitución Política, las leyes y normas de la Institución.


#### **8.- Libertad de Pensamiento.**

Entendiendo que no solamente una comunidad pedagogizada garantiza su ejercicio. Permite elaborar construcciones y representaciones que rompan los esquemas de la especulación y los prejuicios frente a la naturaleza y la sociedad, logrando un lenguaje que genere acciones en contra del adoctrinamiento.

#### **9.- Identidad Nacional.**

Cuidar de la identidad nacional desde los procesos educativos señala la necesidad de construir currículos que incorporen intencionalidades



	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 6 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

equilibradoras, respecto a los peligros que representan los saberes propios de otras culturas, pero necesarios para facilitar la comunicación en medio de las distintas estructuras económicas y de distribución del poder.

## CAPÍTULO II DE LA CATEGORIZACIÓN Y DE LAS POLÍTICAS DE PROMOCIÓN

**ARTÍCULO 4 – MODALIDADES DE VINCULACIÓN Y FUNCIONES:** Serán modalidades de vinculación del Docente en la FCECEP, en concordancia con los lineamientos establecidos en la Ley 30 de 1992, Indefinido, Tiempo Completo, Medio Tiempo y Hora Cátedra.

### **INDEFINIDO**

Las funciones de los docentes con contrato indefinido, son las mismas que las señaladas para los docentes TC.


### **TIEMPO COMPLETO (TC 11 meses – TC 4 meses)**

Se llama Docente de Tiempo Completo a aquel que se encuentra asignado a un Programa, Área o Función Sustantiva, que fortalezca la estructura disciplinar, que destina un tiempo de 40 horas semanales a la Institución, así:


- 30-10 Tutorías
- 20-20 Proyectos Institucionales
- 10-30 Investigación

### **Sus funciones son:**

- a. Entregar a los estudiantes al inicio del semestre, la propuesta de la temática o del contenido programático de la asignatura bajo su cargo y los criterios de evaluación metodológica.
- b. Participar en las reuniones de la Dirección del Programa o de la Institución relacionadas con el Programa o con el desarrollo de las actividades académicas.
- c. Mantener actualizado el contenido de la asignatura, bajo los parámetros que el sector real de la economía exige de la misma.
- d. Revisar conjuntamente con el Director del Programa o Coordinador de Área las dificultades de aprendizaje de los estudiantes bajo su cargo.

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 7 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

- e. Cumplir de manera estricta con el cronograma de actividades en materia de evaluación y avance de contenidos de los cursos a su cargo.
- f. Participar en los grupos que se constituyan en el programa con el fin de presentar propuestas al Director de Programa sobre las modificaciones curriculares que se requieran dentro de la materia y nivel bajo su cargo.
- g. Apoyar a la FCECEP en los proyectos que le sean asignados por el Director de Programa.
- h. Establecer el cronograma de actividades y acordarlo con el Director de Programa sobre el proyecto y las actividades que se le asignaron. En el caso de que su proyecto sea compartido con varios Docentes, deberá intervenir en la elaboración del mismo y firmar el acta respectiva de elaboración de cronograma cuando este se encuentre listo.
- i. Solicitar con el debido tiempo al Director de Programa los insumos que se requieran para el desarrollo de sus actividades.
- j. Cumplir el horario que le establezca la Institución para el desarrollo del proyecto y las actividades asignadas.
- k. Desarrollar la cátedra del curso que le sea asignado, de acuerdo a su perfil y en las horas que le correspondan.
- l. Apoyar al Director de Programa en el proyecto de tutorías que se relacione con la asignatura que le ha sido asignado de acuerdo a su perfil.
- m. Entregar informes mensuales al Director de Programa o a la persona encargada sobre los avances del proyecto y las actividades que le han sido asignadas.
- n. Referenciar en la producción virtual de la Institución el avance del contenido programático de la asignatura que se le encomendó.
- o. Apoyar a la Institución en las actividades académicas adicionales que se le asignen, diferentes al proyecto, en el periodo de vacaciones de los estudiantes.
- p. Cumplir con el horario establecido por el Director de Programa para las actividades programadas por este en los periodos de vacaciones de los estudiantes dentro de la Institución.

	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 8 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

**PARÁGRAFO 1:** Los literales o) y p) solo se aplican a los Docentes TC a 11 meses.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando resulte pertinente, se entenderá que el Coordinador del Área suplente la responsabilidad señalada en este artículo, al Director del Programa.

**MEDIO TIEMPO.**

Iguales funciones del Docente Tiempo Completo, pero con una intensidad de 20 horas de dedicación.

**HORA CÁTEDRA.**

Sus funciones son las mismas del Docente Tiempo Completo, a excepción de los literales o) y p).

**PARÁGRAFO 3:** Las prácticas pedagógicas por fuera de la Institución corresponden a las actividades propias y pertinentes de la labor del Docente en su curso. Esta práctica complementaria para el desarrollo curricular de la asignatura hará parte del contenido programático de la misma y en todo caso exigirá una trazabilidad de parte del Docente y de los estudiantes, del proceso realizado. El Docente para tal efecto, deberá regirse en dichas actividades por la norma que reglamenta aspectos disciplinares y legales en las actividades curriculares complementarias.

**ARTÍCULO 5 – CATEGORIZACIÓN DENTRO DEL ESCALAFÓN DOCENTE:**  
 Las categorías de docentes se establecerán de acuerdo con lo previsto en el artículo 76 de la ley 30 de 1992 y sus decretos reglamentarios, teniendo en cuenta las razones de calidad académica y viabilidad financiera de la Fundación y distribuirá las plantas docentes guardando el equilibrio razonable así:

**Docente Auxiliar:** Docente con título Profesional Universitario.


**Docente Asistente:** Docente con título de Especialización.

**Docente Asociado:** Docente con título de Maestría.

**Docente Titular:** Docente con título de Doctorado.

**PARÁGRAFO 1:** Los Docentes podrán ascender a la categorización, siempre y cuando dicho título tenga pertenencia con alguna de las asignaturas que se encuentren bajo su cargo.



	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 9 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

**PARÁGRAFO 2:** La categorización señalada, solo será para Docentes cuya vinculación a la Institución fue a partir del 1° de Julio del año 2011. Para los Docentes vinculados con anterioridad a esa fecha, se conservará la categorización y la estructura salarial docente vigente anterior a dicha fecha. Las modificaciones que se efectúen hacia el futuro sólo les serán aplicadas en el caso de ser beneficiosos para ellos.

**PARÁGRAFO 3:** Por ningún motivo los Docentes antiguos, vinculados antes del 1° de julio del 2011, podrán ser desmejorados de categoría y/o salarialmente por la aprobación de nuevas normas de tipo salarial o de categorización en la Institución.

**PARÁGRAFO 4:** Se respetará la categoría que el Docente posee, al momento de retiro temporal, hasta por un término de 2 años.

**PARÁGRAFO 5 (Transitorio):** Las políticas y criterios de promoción e incentivos serán elaborados y propuestos por parte de la Función Sustantiva Docente, contando con un término de seis meses a partir de la firma del presente Estatuto.


**PARÁGRAFO 6:** La cualificación docente está definida por el Reglamento del Beneficio de Auxilio Educativo vigente.

### **CAPÍTULO III DE LA SELECCIÓN Y PERMANENCIA**

**ARTÍCULO 6 – SELECCIÓN DE DOCENTES:** Para la selección de nuevos Docentes en los programas de Tecnología y Profesionalización de la FCECEP, se debe realizar convocatoria interna. Una vez agotado el recurso interno, se realizará convocatoria externa. Todo lo anterior, bajo la verificación y visto bueno de ASPU FCECEP.

El procedimiento de selección de Docentes para ocupar las vacantes, una vez agotado el recurso interno, se realizará de la siguiente manera:

1. Convocatoria por medios masivos de comunicación.
2. Recepción de la documentación requerida por el Departamento de Gestión del Talento Humano.
3. Revisión, verificación y selección de los aspirantes que cumplen con los requisitos mínimos de la convocatoria.

	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 10 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	


4. Selección del candidato mejor cualificado por parte del Comité de Selección Docente, el cual estará conformado por el Director del Programa y dos Docentes disciplinares del área respectiva. Además, la hoja de vida seleccionada deberá llevar las firmas del Rector en representación del CGP, Director del Programa y Presidente de la Asociación Sindical de Profesores ASPU FCECEP.

El Jefe del Departamento de Gestión de Talento Humano y el Comité de Selección Docente, deberán tener en cuenta para emitir su concepto sobre los candidatos a Docentes nuevos los siguientes parámetros:

1. Ningún aspirante a Docente debe ser tomado en cuenta, si no se somete al proceso de selección y vinculación
2. Es obligatorio para todo aspirante a Docente haber presentado, al área de Gestión del Talento Humano, los documentos que soporten y acrediten lo siguiente:
  - a. Acta de grado del título universitario de pregrado en su campo de formación académica.
  - b. Acta de grado de postgrados realizados y los contenidos desarrollados.
  - c. Tarjeta Profesional, si es el caso.
  - d. Soportes de acreditación de la relación con el sector externo.
  - e. Soportes de acreditación de la experiencia docente.
  - f. Soporte de publicaciones, investigación o participación en evento o proyectos, en caso de poder acreditar tales meritos.


**Nota.** El aspirante a Docente nuevo que no cumpla con alguno de los requisitos descritos en el presente numeral, no será evaluado.

3. Ningún aspirante a Docente que posea un título, experiencia con el sector externo, o en la docencia en el extranjero podrá ser tenido en cuenta si no acompaña su validación por el Ministerio de Educación Nacional y/o por los correspondientes organismos del Estado Colombiano.

	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 11 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

4. Se determina que en primer lugar se evaluarán las hojas de vida de los Docentes internos para preseleccionar los que pasarán a la fase de selección.
5. Para efectos de selección y vinculación de un Docente se debe contar con los requerimientos emanados del Comité de Selección Docente, estableciendo las competencias que se desarrollarán en la unidad de formación académica y el perfil que debe reunir el aspirante a Docente desde su campo de formación académica, experiencia laboral y de docencia.
6. Para el alistamiento de personal Docente se considera como centro de aprovisionamiento de aspirantes a docentes, los siguientes:
  - a. **Interna:** Banco de datos de hojas de vida del área de gestión del talento humano.
  - b. **Externa:** Recomendación interna de algún Docente o Directivo Administrativo previo aviso en carteleras visibles dentro de las instalaciones de la Institución y/o el portal institucional.
  - c. Convocatoria a través de medios de comunicación, Asociaciones Profesionales, Universidades etc.
7. El área de Gestión de Talento Humano deberá entregar al aspirante Docente la hoja de vida única de la institución e igualmente, deberá recibirla verificando que cumpla con todos los requisitos exigidos por la ley y la Institución y en las fechas establecidas para ello.
8. Todo aspirante a Docente en la FCECEP deberá ser evaluado por el Comité de Selección Docente, de acuerdo a aspectos disciplinares, pedagógicos, didácticos, lecto-escriturales y de investigación.

Una vez se hayan presentado los docentes aspirantes, sus Hojas de Vida serán trasladadas al Director de Programa y dos docentes disciplinares del programa, los cuales adelantarán una entrevista con un cuestionario previamente elaborado de preguntas de saber disciplinar y de los procesos pedagógicos, didácticos, lecto-escriturales e investigación, que aplicarán a los aspirantes sobre la asignatura a dictar, respuestas que deben quedar como soporte del acta de selección correspondiente.

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 12 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

Realizadas las pruebas tanto técnicas, pedagógicas, didácticas, lecto-escriturales e investigativas (con sustento documental) el Comité Curricular del Programa procederá a evaluar al aspirante a través de un sistema de puntos por meritos valorando factores de formación académica.

**PARÁGRAFO:** El Comité de Selección Docente evaluará al aspirante a través de un sistema de puntos, de acuerdo a los siguientes criterios, teniendo en cuenta aquel nivel de mayor puntaje, para cada una de las categorías, salvo el establecido en la producción intelectual donde los puntajes serán acumulables:

### **FORMACION ACADÉMICA**

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2 Puntos
ESPECIALIZACIÓN	4 Puntos
MAESTRIA	7 Puntos
DOCTORADO	10 Puntos

### **EXPERIENCIA DOCENTE**

UNIVERSITARIA (1 a 2 años)	3 Puntos
(Más de 2 años a 5 años)	6 Puntos
(Más de 5 años)	9 Puntos

### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**


(1 a 2 años)	2 Puntos
(Más de 2 años a 4 años)	4 Puntos
(Más de 4 años)	6 Puntos

### **PRODUCCIÓN INTELECTUAL**

INVESTIGACIONES	5 Puntos
LIBROS	5 Puntos
ENSAYOS PUBLICADOS	2 Puntos
ARTICULOS PUBLICADOS	2 Puntos
(Este puntaje es acumulable)	

<b>SEGUNDO IDIOMA</b>	4 Puntos
-----------------------	----------



	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 13 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

## ENTREVISTA

10 Puntos

Una vez emitido el concepto del Comité de Selección Docente, sobre las evaluaciones realizadas a los aspirantes, el resultado se estudiará y conceptuará por el Comité de Relaciones Laborales Docente, estableciendo el cuadro comparativo.

El CGP de acuerdo al cuadro comparativo, seleccionará a los nuevos Docentes.

Finalmente el Representante Legal suscribe el contrato del Docente.

**ARTÍCULO 7 – POLÍTICAS DE PERMANENCIA:** En cumplimiento de los ordenamientos legales aplicables a la FCECEP, la Institución se compromete a generar estabilidad a sus Docentes procediendo de la siguiente manera:

El Director de Programa elaborará y presentará la propuesta de asignación académica, para su respectiva revisión, ajuste y aprobación del CGP o el Rector como su delegado.


La asignación académica deberá elaborarse, teniendo en cuenta la siguiente priorización:

- a. Garantizar la asignación a los Docentes antiguos de Tiempo Completo y Medio Tiempo.
- b. Garantizar la asignación de los Docentes antiguos Hora Cátedra.
- c. Asignación académica para nuevos Docentes.

**PARÁGRAFO:** La asignación académica dependerá de la cantidad de horas programadas para las distintas asignaturas y la oferta de grupos. La asignación académica a Docentes HC deberá ser igual o mayor a 10 horas de cátedra.

## CAPITULO IV DE LA CONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 8 – FECHA DE CONTRATACIÓN:** Todos los contratos de los Docentes de la FCECEP, deberán estar diligenciados y firmados en la semana anterior al inicio de cada período. Ningún Docente podrá iniciar clases sin haber firmado previamente su contrato de trabajo. Los Directores de Programa y/ Coordinadores de Área tendrán la obligación de impedir que el Docente inicie su actividad laboral sin haberse cumplido ese requisito. En caso de permitirse esta situación se responsabilizará al Director del Programa.

	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 14 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

**PARÁGRAFO:** En la asignación horaria que se establezca en el contrato para los Docentes Hora Cátedra, se especificará que dicha asignación podrá ser incrementada o disminuida por razones del servicio, de acuerdo con la población estudiantil matriculada, por la fusión o por reducción de grupos.

**ARTÍCULO 9 – DESVINCULACIÓN DOCENTE:** No tendrán asignación académica los Docentes cuya desvinculación recomiende el Comité Disciplinario Laboral Docente y lo apruebe el CGP, por razones disciplinarias o por reducción de la población estudiantil.


## **CAPÍTULO V DEL PROCESO FORMATIVO O INDUCTIVO DOCENTE**

**ARTÍCULO 10 – INDUCCIÓN NUEVOS DOCENTES:** Los Docentes seleccionados y vinculados a la Institución, sin importar el tipo de contratación, deben recibir la inducción pertinente para que conozcan el Proyecto Educativo Institucional, programa y currículo a través del Director del Programa y de la Función Sustantiva Docente.

**ARTÍCULO 11 – APOYO A LA GESTIÓN ACADÉMICA CON PERSONAL DOCENTE EXTERNO.-** Los Directores de Programa en cada semestre, deberán presentar a la Rectoría las necesidades de asesorías, conferencias, seminarios y diplomados para actualización, capacitación y mejoramiento profesional de sus Docentes, que podrán ser dictados por Docentes Internos, Externos o expertos en la materia, con el fin de complementar las competencias que debe desarrollar cada Docente en su respectiva asignatura; el CGP decidirá sobre el informe que presente la Rectoría.

**ARTÍCULO 12 – PROPIEDAD INTELECTUAL:** La reglamentación de los incentivos por producción intelectual será establecida de acuerdo a lo acordado por el Comité de Incentivos Docentes por producción intelectual, el cual estará conformado por los siguientes funcionarios:

- Director Administrativo y Financiero
- Rector
- Secretario General
- Decano
- Un representante de los Directores de Programa
- Coordinador de la Función Sustantiva Docente
- Representante de ASPUFCECEP
- Coordinador de las TIC

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 15 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

**ARTÍCULO 13 - DE LA PARTICIPACIÓN Y ELECCION DE DOCENTES EN LOS ORGANISMOS DE DECISIÓN:** Los Docentes de la Fundación tienen derecho a participar en los organismos decisorios de la Fundación, Consejo Superior y Consejo Académico, de acuerdo a lo reglamentado estatutariamente.

**ARTÍCULO 14 - DE LA ELECCIÓN:** La elección de los representantes, se llevará a cabo cada dos años, bajo el procedimiento establecido en el régimen estatutario de la Fundación.


**ARTÍCULO 15 - DE LA FUNCIÓN SUSTANTIVA:** Los Docentes de vinculación Tiempo Completo (TC), dedicarán una proporción de su tiempo, a la atención de clases y otra parte a proyectos institucionales adscritos principalmente a alguna de las Funciones Sustantivas que se desarrollan en la Institución. Lo anterior se efectuará conforme a directrices de la Rectoría por parte de los respectivos departamentos o coordinaciones de área, en todo caso bajo supervisión de la Decanatura y de manera articulada con los responsables institucionalmente de la respectiva Función Sustantiva.

## **TÍTULO II DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y POLÍTICAS DE ESTIMULOS**

### **CAPITULO I DE LOS DERECHOS DEL DOCENTE**

**ARTÍCULO 16 – DERECHOS DEL DOCENTE:** Además de los derechos que les otorgan la Constitución Política, las leyes, los reglamentos de la Institución, y de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en ellos, los profesores tendrán los siguientes derechos:

- a. Ejercer sus actividades académicas con plena libertad para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos, humanísticos y artísticos, dentro del principio de la libertad de cátedra, con responsabilidad intelectual y con sujeción a las políticas y definiciones institucionales en materia curricular y pedagógica.
- b. Participar en programas y actividades de actualización y perfeccionamiento académicos, de conformidad con los programas de desarrollo académico existentes y de la unidad académica a la que se encuentre adscrito y teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestales y financieras de la Institución.


	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 16 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

- c. Recibir tratamiento respetuoso por parte de superiores, colegas, estudiantes y empleados administrativos.
- d. Ser contratado para posiciones de Dirección Académica y Administrativa, de conformidad con el Estatuto General y demás reglamentos de la Institución, y ser designado como representante del profesorado en los órganos de decisión asesoría y consultoría.
- e. Ser incluido en la categorización docente, ascender en ella y permanecer en el empleo siempre y cuando cumpla con los requisitos y condiciones contemplados en el Estatuto General y demás reglamentos de la Institución.
- f. Gozar de los estímulos establecidos en el presente Estatuto.
- g. Tener condiciones de trabajo adecuadas para la realización de sus actividades de docencia, de investigación o de Responsabilidad Social Universitaria.
- h. No ser desmejorado en su sueldo, con excepción de aquellos casos en los cuales se justifique por la disminución de la asignación académica.
- i. Conocer y hacer parte del proceso de evaluación de su desempeño; ser notificado oportunamente del resultado del mismo por parte de la Función Sustantiva Docente y presentar las objeciones correspondientes ante el Director del Programa.
- j. Ser orientado por las correspondientes instancias de la Institución cuando se presenten situaciones irregulares dentro de su desempeño profesional docente, para su correspondiente plan de mejoramiento.
- k. Disponer de la propiedad intelectual derivada de las producciones de su autoría, en las condiciones que prevean la normatividad institucional.
- l. Tener acceso a la información sobre políticas, decisiones y disposiciones de la Institución que puedan afectarlo.


## CAPITULO II DE LOS DEBERES DEL DOCENTE Y POLÍTICAS DE ESTÍMULO

**ARTÍCULO 17 – DE LOS DEBERES DEL DOCENTE:** Son deberes de los Docentes:




	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 17 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

1. Respetar y cumplir la Constitución Política, las leyes, las normas, el Estatuto Docente y disposiciones de la Institución en lo relacionado con sus funciones, los cuales debe conocer en su integridad.
2. Aplicar todas las políticas y normas que se deriven del Estatuto Docente y aportar con su saber, gestión, participación un mejoramiento continuo de este.
3. Contribuir a hacer realidad la Misión y Visión de la Institución y demás aspectos relativos a su gestión y manejo, consignados en el Estatuto General y las demás disposiciones de la misma.
4. Conocer y aplicar en su totalidad el Proyecto Educativo Institucional.
5. Contribuir al mejoramiento continuo de la excelencia académica de la Institución.
6. Observar un comportamiento ético y desempeñar con responsabilidad, compromiso y eficiencia, sus funciones.
7. Cumplir con responsabilidad sus compromisos de asignación académica establecidos por la Institución de acuerdo con sus estatutos, reglamentos y contratos.
8. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a colegas, estudiantes, directivos, empleados y trabajadores de la Institución.
9. Comunicar oportunamente a su Director del Programa sobre cualquier deficiencia que tengan los equipos, máquinas o implementos de labor, con el fin de evitar accidentes o daños a los mismos, a terceros o costos adicionales.
10. Utilizar los elementos de protección que la FCECEP suministre para la realización de trabajos peligrosos.
11. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la FCECEP.
12. Los Docentes TC no podrán durante su periodo de vinculación ser docentes TC en otras Instituciones.


	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 18 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

13. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
14. Contribuir al desarrollo normal de las actividades de la Institución.
15. Informar oportunamente y acatar las políticas, disposiciones y decisiones que tengan que ver con la vida académica.
16. Acatar y cumplir las disposiciones y acuerdos emanados de la Institución.
17. Contribuir a través de la docencia, a la formación integral del estudiante, a la cimentación de valores éticos y cívicos, objetivo estatutario de la FCECEP.
18. Participar en los programas que la FCECEP desarrolle para el servicio de la sociedad y participar responsablemente en aquellas actividades que la FCECEP juzgue necesarias para el logro eficaz de sus objetivos.
19. Prestar la colaboración en caso de siniestros o de riesgos inminentes que afecten o amenacen a las personas o a los elementos de la FCECEP.
20. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la FCECEP o por las autoridades del ramo.
21. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
22. Registrar en la oficina de Gestión del Talento Humano sus datos personales, dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra y afiliarse antes de iniciar el semestre con el patronal de la FCECEP a una EPS, independiente de afiliaciones por otros empleadores.
23. Cumplir con la reglamentación establecida por la FCECEP para las salidas Institucionales o visitas empresariales.
24. Dar a conocer a los estudiantes al iniciar actividades académicas, el programa del curso.
25. Reportar la asistencia diaria mediante el registro respectivo, como soporte único de la clase dictada. para el pago correspondiente por la Dirección Administrativa; así como notificará anticipadamente a la Institución la

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 19 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

inasistencia justificada y en caso imprevisto, inmediatamente sea posible su comunicación.

26. Asistir puntualmente a sus clases y desarrollar total y ordenadamente los temas respectivos. En caso de presentarse inasistencia a clase por parte del Docente por fuerza mayor o caso fortuito queda en la obligación de recuperar los temas no dictados. Tales sesiones deben ser reportadas al Director del Programa respectivo. En caso de existir una incapacidad mayor a 3 días, la Institución estará obligada a la sustitución del Docente, mientras dure esta.
27. Realizar las evaluaciones de los supletorios, habilitaciones, validaciones o cursos de refuerzo o universidad de verano asignados y dar a conocer sus resultados a la Dirección del Programa dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a su realización.
28. Desarrollar los cursos que le sean asignados de acuerdo con los programas, jornadas, horarios y calendarios establecidos.
29. En cumplimiento del sistema de evaluación permanente o por procesos deberá efectuar lo más objetivamente posible la evaluación del conocimiento y las actitudes de los alumnos, no limitándose exclusivamente a las calificaciones cuantitativas.
30. Guiar al estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tratando de despertarle interés por temas tratados, inquietud por investigar y el desarrollo de actitudes complementarias.
31. Entregar en las fechas establecidas, los informes de proyectos, comisiones de estudio, de investigación y demás que le correspondan.
32. Participar en los programas de extensión, actualización, capacitación y mejoramiento profesional que organice la Institución para el mejoramiento pedagógico y mantener los conocimientos de su especialidad debidamente actualizados.
33. Participar en los programas de actualización y mejoramiento del diseño curricular de la Institución.
34. No actuar en la cátedra y en la evaluación con despotismo o facilismo.

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 20 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

**35.** Además de las anteriores, las señalados en las normas y disposiciones de la Institución y en especial de las obligaciones contempladas en los artículos 56 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 18 – DE LAS POLÍTICAS DE ESTÍMULO:** La FCECEP exaltará a los Docentes de acuerdo con los criterios que para tal efecto establecerán el Comité de Estímulos, el cual estará conformado por el Rector, el Director Administrativo y Financiero, el Decano y ASPU FCECEP, para el reconocimiento del ejercicio calificado en las funciones misionales de docencia, investigación y responsabilidad social.

Los estímulos podrán ser de la siguiente naturaleza a elección de las instancias pertinentes:

- a) Condecoraciones
- b) Becas
- c) Estímulos económicos, no constitutivos de salario
- d) Premios
- e) Comisiones de estudio.

### **CAPÍTULO III DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**


#### **ARTÍCULO 19 – LA SITUACIÓN ADMINISTRATIVA:**

Es la condición jurídica particular en la que se encuentra el Docente vinculado a la Institución, respecto del desempeño de las funciones que le correspondan por razón del cargo que ocupa. Según la Ley y este Estatuto, el Docente podrá hallarse en las siguientes situaciones administrativas:

- a. En ejercicio ordinario
- b. En licencia remunerada
- c. En incapacidad por enfermedad
- d. En permiso
- e. En comisión
- f. En ejercicio de funciones en otra Institución mediante Convenios.
- g. En suspensión del ejercicio de sus funciones, en razón de investigación administrativa o de sanción disciplinaria

**ARTÍCULO 20 – EJERCICIO ORDINARIO:** El Docente se encuentra en ejercicio ordinario cuando ejerce sus funciones académicas en una de las modalidades laborales y categorías establecidas en el presente Estatuto.



	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 21 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

**ARTÍCULO 21 – LICENCIA:** El Docente se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa de sus funciones por solicitud propia con quince días de anticipación. La licencia será no remunerada y se otorgará previo concepto de su superior inmediato, quien decidirá la oportunidad para hacer uso de ella dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la solicitud, a menos que se deba a fuerza mayor o caso fortuito.

**PARÁGRAFO 1:** La licencia sin remuneración no puede ser reformada o revocada, pero el beneficiario podrá renunciar a ella. Su tiempo de disfrute no es computable para efecto alguno como tiempo prestacional de servicio, pero no constituye interrupción en el vínculo laboral.


**PARÁGRAFO 2:** Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el Docente deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones. De no hacerlo sin causa justa, dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento de éstas, incurrirá en abandono del cargo.

**ARTÍCULO 22 – INCAPACIDAD:** El Docente se encuentra en incapacidad por enfermedad cuando por razones de salud no pueda ejercer sus funciones académicas en una de las modalidades laborales y categorías establecidas en el presente Estatuto.

**PARÁGRAFO.** Para el reconocimiento de la incapacidad por enfermedad se requiere siempre la certificación de incapacidad expedida por un Servicio de Salud reconocido por la Institución.

**ARTÍCULO 23 – PERMISO:** El Docente se encuentra en permiso cuando por justa causa o situación de fuerza mayor, deba ausentarse de la Institución correspondiente dentro del término establecido por la Ley para estos casos. Para hacerse efectiva esta situación, el Docente deberá solicitar por escrito a su superior inmediato el permiso remunerado que le podrá ser concedido hasta por tres (3) días hábiles en cada semestre calendario. Este permiso podrá ser extendido hasta por tres (3) días hábiles adicionales sólo por su superior inmediato.

**ARTÍCULO 24 – COMISIÓN:** Se denomina comisión a la representatividad de la Institución en eventos tales como: Congresos, Seminarios, Movilidad Nacional e Internacional, actividades distintas a la docencia, cargos atemporalidad con evaluación, o la separación del ejercicio de sus funciones como el cumplimiento temporal de otro tipo de funciones en la Institución, las cuales serán solicitadas por las instancias pertinentes.

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 22 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

**ARTÍCULO 25 – SUSPENSIÓN:** Cuando el Docente ha sido separado del cargo por motivo de una sanción disciplinaria.

### TÍTULO III DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### CAPÍTULO I DE LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS


**ARTÍCULO 26 – LA ACCIÓN:** La Acción disciplinaria se entenderá como la facultad de la cual se encuentra dotada la institución para investigar hechos que violen los deberes y obligaciones de los Docentes consagrados en el presente Estatuto, en orden a identificar la responsabilidad y aplicar los correctivos. La conducta que genere una acción disciplinaria y simultáneamente haya generado una acción penal por el hecho de haberse denunciado la Acción Penal, no impide que simultáneamente se adelante la acción disciplinaria.

Frente a la acción disciplinaria, el Docente tendrá los siguientes derechos:

- a. Conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación.
- b. ser oído en descargos y a solicitar la práctica de las pruebas que estime necesarias.
- c. A interponer los recursos de reposición y apelación.

**ARTÍCULO 27 – PRINCIPIOS RECTORES:** En el proceso disciplinario al Docente se tendrá en cuenta los siguientes principios constitucionales y legales:

- a. El principio de legalidad
- b. El principio del debido proceso
- c. El principio de resolución de la duda
- d. El principio del reconocimiento de la dignidad humana
- e. El principio de presunción de inocencia
- f. El principio de aplicación inmediata de la Ley
- g. El principio de gratuidad
- h. El principio de cosa juzgada
- i. El principio de celeridad del proceso
- j. El principio de favorabilidad
- k. El principio de igualdad ante la Ley
- l. El principio de la imparcialidad
- m. El principio de publicidad y contradicción

	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 23 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

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

**ARTÍCULO 28 – CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:** En la acción disciplinaria son circunstancias atenuantes entre otras, las siguientes:

- a. Buena conducta anterior.
- b. Resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciado el proceso disciplinario.

**ARTÍCULO 29 - COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO:** Para efectos del cumplimiento de la acción disciplinaria, cuando la conducta configure falta leve, su seguimiento y decisión es competencia única del jefe inmediato, ya sea Director de Programa o Coordinador de Área, previo debido proceso generando la trazabilidad de la diligencia y de las decisiones asumidas.


Cuando la conducta configure falta grave, quien haya recepcionado la queja sobre la conducta, deberá trasladarla a la rectoría o, en su defecto, al Jefe de Gestión Humana, quien requerirá la investigación disciplinaria por parte de la secretaría general. Una vez recaudadas las pruebas, la secretaría emitirá un concepto, el cual será trasladado al Comité Disciplinario Laboral Docente, quien aceptará, rechazará o modificará el concepto emitido por la secretaría general y se trasladará al Departamento de Gestión Humana, quien notificará la decisión, frente a la cual procede recurso de apelación, el cual será analizado y decidido por el Comité de Apelaciones de la FCECEP correspondiente.

En firme la decisión, el Representante Legal procederá a emitir el respectivo acto que contenga la sanción.

**ARTÍCULO 30 - COMITÉ DISCIPLINARIO LABORAL DOCENTE:** El Comité Disciplinario Laboral Docente tiene como funciones:

- a. Operar como ente disciplinario laboral docente, previa instrucción del proceso adelantado por Secretaría General en fallas consideradas como graves.
- b. Proponer a Rectoría o Gestión Humana situaciones en donde deba aplicarse la sanción respectiva.
- c. Vigilar y estudiar el cumplimiento de la norma.

**ARTÍCULO 31 – INVALIDEZ DE LA SANCIÓN:** No es válida ninguna sanción impuesta a algún Docente sin el debido proceso.

	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 24 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

En aquellos casos en los cuales el Docente haya incurrido en una falta y haya sido detectada en flagrancia, con la sola prueba será trasladado el proceso al Comité Disciplinar para que estudie la sanción propuesta por la Secretaría General.

**ARTÍCULO 32 – DECISIÓN, NOTIFICACIÓN Y RECURSOS:** Toda sanción, diferente a la llamada de atención verbal, deberá notificarse.

**PARÁGRAFO 1:** La comisión de una falta sólo dará lugar a la imposición de una sanción de carácter disciplinario.

**PARÁGRAFO 2:** Se podrá interponer el recurso de reposición ante el Comité Disciplinario Laboral Docente y en subsidio de apelación ante el Comité de Apelaciones, conforme a lo establecido en las funciones de dichos Comités.

**PARÁGRAFO 3:** De toda sanción en firme se dejará constancia escrita en la hoja de vida del Docente.

**ARTÍCULO 33 – NULIDAD:** El incumplimiento del debido proceso establecido en este Estatuto, viciará de nulidad el proceso o anulará la sanción respectiva.

**PARÁGRAFO.** De ocurrir lo anterior, se podrá iniciar de nuevo el proceso desde la etapa procesal en la cual se incurrió en la nulidad, si a juicio del Comité Disciplinario Laboral Docente el caso así lo amerita.


**ARTÍCULO 34 – PRESCRIPCIÓN:** La acción disciplinaria prescribirá en el término de un (1) año, contados a partir del último acto constitutivo de la falta, término dentro del cual deberá imponerse la sanción disciplinaria a que hubiere lugar.

**PARÁGRAFO:** La ejecución de la sanción disciplinaria prescribe una vez finalizado el semestre correspondiente, contados a partir de la ejecutoria del fallo.

## CAPÍTULO II DE LAS FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 35 – FALTAS DISCIPLINARIAS:** Constituye falta disciplinaria el incumplimiento de los deberes de que trata este Estatuto.



	FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 25 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

**ARTÍCULO 36 – CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS:** Las faltas disciplinarias se clasifican de acuerdo a su gravedad en leves y graves, agrupadas de la siguiente manera:


**a) FALTAS LEVES**

1. Ingreso tarde a clase sin justificación alguna
2. El incumplimiento del contenido programático de la asignatura, sin informar a las directivas de las razones que lo indujeron a tal procedimiento.
3. La reiteración en la entrega extemporánea de las notas de acuerdo a la programación establecida por la Institución.
4. Excederse en la confianza y el trato con los estudiantes, de tal forma que incida en la pérdida del respeto.


**b) FALTAS GRAVES**

Se consideran faltas graves aquellas donde se incurre en tres oportunidades una falta leve o se comete alguna de las siguientes conductas que puede generar la suspensión en el ejercicio del cargo o la terminación del contrato:

1. No presentar oportunamente y de forma reiterada, sus informes sobre avances en los proyectos que le correspondan como Docente Tiempo Completo o de las evaluaciones sobre investigaciones o proyectos de los estudiantes.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas no formuladas médicamente.
3. Reúna tres (3) evaluaciones no satisfactorias de su desempeño, siempre y cuando haya existido los respectivos planes de mejoramiento en la falla detectada.
4. Realizar salidas empresariales con los estudiantes sin cumplir con los requisitos establecidos dentro del Reglamento Estudiantil.
5. Retirarse sin justa causa en el horario de clase.

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 26 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

6. Cualquier incumplimiento reiterado del Profesor de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias.
7. Cualquier falta de responsabilidad o prudencia con el manejo de información que la Institución manifieste ser confidencial y que el Docente la utilice, causándole daño a la Fundación.
8. Desatender reiteradamente las órdenes o instrucciones de las directivas.
9. Firmar el registro de clases cuando no ha asistido a las mismas.
10. Las contempladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. y en especial la inasistencia injustificada del profesor según su contrato por sesión o jornada en tres oportunidades continuas o discontinuas, según sea el caso, en cualquier período del semestre académico.
11. Practicar pruebas académicas, exámenes, trabajos de investigación o registrar evaluaciones a alumnos que no aparezcan en listados oficiales o no demuestren su condición de matriculados, fuera de los términos establecidos por la Institución, excepto a aquellos estudiantes que demuestren autorización expresa para legalizar matrícula extemporánea.
12. Confiar a otra persona la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de la Fundación.
13. Cualquier acto dentro o fuera de las dependencias de la FCECEP que atenté contra la naturaleza, los objetivos educativos o el buen nombre de la misma.
14. Incurrir en falsedad documental con los soportes que demuestran su calidad profesional o su experiencia como Docente, con el fin de obtener beneficios académicos o laborales.
15. El uso indebido de los bienes de la Institución, interna o externamente.
16. La atención durante sesiones de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por la FCECEP.
17. Retirar de los archivos documentos de la Fundación sin autorización escrita de la autoridad correspondiente.
18. Mostrar comportamientos y conductas que afecten la moral y la honra de la comunidad de la FCECEP.


	<p>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños</p>	<p>Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 27 de 28</p>
	<p><b>ESTATUTO DOCENTE</b></p>	

19. El acoso sexual comprobado en cualquiera de sus manifestaciones.
20. Haber sido suspendido en dos (2) ocasiones.
21. Apropiarse indebidamente de los bienes de la Institución o utilizar su nombre para beneficio propio.
22. Exigir indebidamente, para sí o para terceros, dinero o dádivas para cumplir con los actos propios de su actividad académica, o diferentes a esta, sin la debida autorización de su jefe inmediato o de la Institución.
23. Apropiarse indebidamente de la titularidad de trabajos de producción académica, intelectual o profesional, cuya propiedad intelectual radique en otros.
24. Ejecutar intencionalmente actos de violencia psicológicos y/o físicos que vulneren la integridad personal de la comunidad académica y los bienes de la Institución.

**PARÁGRAFO:** En ningún caso la suspensión en el ejercicio del cargo podrá ser superior a treinta (30) días hábiles.

**ARTÍCULO 37 – CLASES DE SANCIÓN:** Los Docentes que incurran en las faltas disciplinarias serán objeto de las siguientes acciones, sin perjuicio de la responsabilidad laboral, civil o penal que la falta pueda originar.

- a. **Llamado de atención verbal:** Será impuesta por el jefe inmediato del Docente cuando contravenga por primera vez alguna falta de forma leve.
- b. **Llamado de atención con anotación a la hoja de vida:** Será impuesta por el Representante Legal previa investigación adelantada por la Secretaría General y respectivo concepto del Comité Disciplinario Laboral Docente, cuando el Docente incurra en alguna de las faltas expuestas en el artículo 36 literal b.
- c. **Suspensión en el ejercicio del cargo:** La suspensión será impuesta por el Representante Legal, sin derecho a remuneración, previo debido proceso realizado por Secretaria General y el respectivo concepto del Comité Disciplinario Laboral Docente, en caso de que el Docente incurra en alguna de las faltas expuestas en el artículo 36 literal b.

	<b>FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES</b> Aquí Comienzan a ser realidad tus sueños	Código: DC-GEA-04 Versión: 02 Fecha: 12-04-2016 Página: 28 de 28
	<b>ESTATUTO DOCENTE</b>	

**d. Causales de cancelación del contrato:** Se consideran como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Institución, las incurridas conforme al artículo 36 literal b, previo debido proceso y respectivo concepto del Comité Disciplinario Laboral Docente, sanción que será impuesta por el Representante Legal.

**ARTÍCULO 38 - REVISIÓN PERIÓDICA:** La Fundación revisará cada tres años el texto del régimen disciplinar por medio de comisión designada por el Consejo Superior y efectuará los ajustes al régimen disciplinar si lo considera necesario; para lo cual se tendrá en cuenta en lo que resulte pertinente las observaciones presentadas por los docentes de manera directa o a través de sus representantes.

**ARTÍCULO 39 – VIGENCIA:** El Estatuto Docente tendrá vigencia a partir de la fecha y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. Igualmente esta sujeto a todas las disposiciones legislativas actuales o que expida el Estado hacia el futuro, con relación al sector trabajo.

**ARTÍCULO 40.** El presente Estatuto Docente está sujeto a cambios previamente probados por el Consejo Superior.

Para constancia se firma en Cali, a los veintiocho días del mes de marzo de 2.016.

**DIEGO JIMENEZ DUQUE**  
Represente Legal

**MARIO HERNAN COLORADO FERNANDEZ**  
Rector

**GUIDO JAVIER VELASQUEZ LONDOÑO**  
Secretario General

**FCECEP**  
 Fundación  
 Centro Colombiano de Estudios  
 Profesionales