



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

1. OBJETO DEL PROYECTO

El presente proyecto tiene por objeto actualizar la normatividad y el procedimiento previsto en el Acuerdo 011 de 2002 del Consejo Superior Universitario, Estatuto Docente de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, específicamente el contenido del Título VIII del Capítulo 2º, artículos 107 a 124, los cuales se refieren al “*Régimen Disciplinario*” de los docentes de carrera de la Universidad¹.

2. JUSTIFICACIÓN

La modificación que se propone a través del presente proyecto, se justifica en que el Acuerdo 011 de 2002², que establece y regula según nuestra propia autonomía, los derechos, garantías, faltas, sanciones y procedimiento disciplinario de los docentes de carrera de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, ha quedado rezagado en relación con el avance y desarrollo legal y jurisprudencial del derecho disciplinario en Colombia durante los últimos años.

Es por esto que el actual estatuto disciplinario docente contiene graves ausencias e incoherencias respecto de lo previsto en la ley disciplinaria y por las que se pueden materializar violaciones al debido proceso y una evidente extralimitación de la autonomía universitaria.

Esta obsolescencia normativa resulta aún más evidente a partir del fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia de 8 de julio de 2020, en el caso de Gustavo Petro vs Colombia, y en el cual se resaltan reglas y principios de obligatorio cumplimiento para salvaguardar el debido proceso disciplinario en los estados miembros, reglas y principios que nuestro estatuto disciplinario no contiene.

Como consecuencia de dicho precedente judicial internacional, atendiendo las medidas ordenadas al Estado colombiano, se tramitó la Ley 2094 de 2021 que modifica la 1952 de 2019 con la cual se expidió el nuevo Código General Disciplinario. A través de la nueva normativa se introdujeron en el Código General Disciplinario colombiano, las medidas

¹ “ARTÍCULO 1º – Definición. El presente estatuto establece las relaciones de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” con sus docentes de carrera y regula la carrera docente de planta y el régimen disciplinario.” (Negrilla fuera de texto)

² Cumplió recientemente 20 años desde su expedición (15 de noviembre de 2022).



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

indicadas por el organismo internacional, incluyendo el principio de segregación de competencias o de imparcialidad que supone distribuir en funcionarios distintos, los roles de instrucción y juzgamiento disciplinario, circunstancia que por obvias razones no hace parte de la estructura disciplinaria docente de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Otra razón que da cuenta de la pérdida de coherencia legal del Estatuto Docente por el paso del tiempo, se evidencia en el ámbito de aplicación del régimen disciplinario vigente, el cual, en la actualidad, solo aplica al **1 xx%**³ de los y las docentes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, pues según lo previsto en el artículo 1° del Acuerdo 011 de 2002, el citado estatuto tiene como destinatarios únicamente a los profesores de carrera y en consecuencia, los docentes de vinculación especial no son pasibles de responsabilidad disciplinaria y por ende, susceptibles de decisiones arbitrarias que limiten o extingan su relación laboral con la Universidad, sin un debido proceso previo⁴.

Por último, con la mayor importancia en la presente justificación, se debe resaltar la necesidad de incluir criterios y enfoques de género que permitan garantizar los derechos de las víctimas y su no revictimización en el tránsito de los procesos disciplinarios que se motiven en razón y con ocasión de violencias basadas en género y sexuales. Entre otras fuentes normativas y de doctrina, este imperativo se sustenta en el Acuerdo 004 de 2022 del Consejo Superior Universitario, mediante el cual se aprobó la política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, y en cuyo artículo 3° se establece como un objetivo, el de generar condiciones para la eliminación de las brechas de desigualdad, inequidad, discriminación y violencias hacia las mujeres, las diversidades sexuales y de género, para impactar en la transformación de la cultura de la Universidad.

Con base en los anteriores planteamientos, es necesario adecuar la normatividad disciplinaria docente que en desarrollo de la autonomía universitaria ha expedido la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Se enfatiza en la presente justificación, que la facultad disciplinaria que la Universidad ejerce sobre sus docentes, en atención a la relación especial de sujeción laboral, **debe respetar los principios y garantías previstos en la Constitución y la Ley, y debe abarcar en igualdad de condiciones a todos los y las docentes de la Universidad.**

3

⁴ Ver Resolución 001 de 2012 de la Vicerrectoría Académica.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Pasemos a revisar cada uno de los argumentos que justifican la actualización propuesta.

A. Adecuación de la normatividad interna a los preceptos, garantías y principios previstos en la Ley.

Como se señaló, pese a la garantía con que cuenta la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para emitir sus propias normas y régimen disciplinario, dicha autonomía *“no es absoluta pues, encuentra su límite tanto en el orden constitucional, como en el legal”*⁵; lo que implica como un principio fundante de la norma disciplinaria interna, el respeto a los derechos, garantías y ritualidades propias del proceso disciplinario y que tengan naturaleza constitucional o legal.

En este orden, a continuación, se presentan⁶ cada uno de los asuntos que requieren de **forma inmediata** los ajustes previstos en el proyecto de Acuerdo con el objetivo de proteger los derechos y garantías de los docentes disciplinables, a saber:

- *Artículos que no deben hacer parte del régimen disciplinario.*

Los **artículos 115 y 125** no deberían estar incluidos en el capítulo VIII del Estatuto Docente, el cual desarrolla el régimen disciplinario; el primero de ellos define cuando se produce el abandono del cargo, situación que, si bien constituye falta disciplinaria, también tiene consecuencias administrativas totalmente independientes. Así, cuando se produce el abandono, a través de un procedimiento administrativo se debe proceder a declarar la vacancia del cargo, previo cumplimiento de un debido proceso, sin que para ello deba esperarse al resultado del proceso disciplinario.

Por su parte, el **artículo 125** establece las situaciones en las cuales se presenta retiro del servicio. Es cierto que uno de los eventos que deriva en el retiro puede ser la destitución

⁵ Corte Constitucional – Sentencia **C-829/02**. *“Esta Corporación se ha pronunciado sobre el principio universal de la autonomía universitaria, señalando que ella encuentra fundamento en “la necesidad de que el acceso a la formación académica de las personas tenga lugar dentro de un clima libre de interferencias del poder público tanto en el campo netamente académico como en la orientación ideológica, o en el manejo administrativo y financiero del ente educativo”. Así mismo, ha señalado que el sentido de la autonomía “no es otro que brindar a las universidades la discrecionalidad necesaria para desarrollar el contenido académico de acuerdo con las múltiples capacidades creativas de aquellas, con el límite que encuentra dicha autonomía en el orden público, el interés general y el bien común. La autonomía es, pues, connatural a la institución universitaria; pero siempre debe estar regida por criterios de racionalidad que impiden que la universidad se desligue del orden social justo”.* (Negrilla fuera de texto)

⁶ OAD-021 / IE-512



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

como producto de una sanción disciplinaria; no obstante, son variadas las causas, como, por ejemplo, la renuncia, el cumplimiento de la edad de retiro forzoso, la muerte, etc., de tal manera que no se entiende la razón por la cual se incluye esta norma en el capítulo de régimen disciplinario.

- ***Definición de falta disciplinaria.***

El capítulo VIII del Estatuto Docente, el cual establece el régimen disciplinario, inicia con el **artículo 107** definiendo lo que constituye falta disciplinaria, así:

“Constituyen faltas disciplinarias de los docentes el incumplimiento de los deberes, la violación de las prohibiciones, el incurrir en las incompatibilidades y el incumplimiento de la Ley, los estatutos y reglamentos de la Universidad.”

Esta definición resulta incompleta, en tanto omite que también constituye falta la extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, y la violación del régimen de inhabilidades, impedimentos y conflicto de intereses, tal y como lo prevé el artículo 26 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).

- ***Clasificación de las faltas.***

De conformidad con el **artículo 108** del Acuerdo 011 de 2002, las faltas disciplinarias se clasifican en leves y graves, lo que **contradice notoriamente uno de los puntos esenciales del derecho disciplinario** en Colombia, según el cual, las faltas pueden ser calificadas en tres grados, **leves, graves o gravísimas**, y serán sancionadas en forma proporcional a esa calificación.

- ***Criterios para calificar la gravedad de la falta.***

El **artículo 109** estatutario dispone que para calificar la gravedad de la falta se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

“a. La naturaleza de la falta y sus efectos se aprecian por su aspecto disciplinario en lo relacionado con el servicio, si se ha producido escándalo, o se ha causado perjuicio.”



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- b. Las modalidades y circunstancias del hecho se aprecian de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta y la existencia de circunstancias agravantes, atenuantes o exonerantes.*
- c. Los motivos determinantes se aprecian según se haya procedido por móviles nobles o altruistas.*
- d. Los antecedentes del infractor se aprecian por sus condiciones académicas, categoría del cargo, categoría en el escalafón y funciones desempeñadas.”*

Si bien, algunas de esas causales coinciden con las legales, **se omiten criterios relevantes al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta, tales como** como el grado de culpabilidad, la naturaleza esencial del servicio y la jerarquía que tenga el servidor público.

De otra parte, la norma interna, al indicar que para graduar la gravedad se debe tener presente la *“existencia de circunstancias agravantes, atenuantes o exonerantes”*, **está desconociendo por completo cuál es la naturaleza y efecto de tales causales.**

Las **circunstancias agravantes y atenuantes** entran a operar después de que la autoridad disciplinaria ha calificado la conducta como leve, grave o gravísima, para efectos de graduar la sanción a imponer. Así, por ejemplo, si estamos ante una falta calificada como leve y sancionable con multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario, a fin de acotar tal espectro el operador disciplinario debe verificar la existencia de causales agravantes y atenuantes.

En cuanto a las **causales de exclusión de responsabilidad**, se debe tener presente que cuando estamos ante una de las causales, se debe, indefectiblemente, excluir la responsabilidad del autor de la conducta, lo que implica necesariamente, que se debe proceder al archivo del procedimiento. Entonces, no resulta lógico incluir agravantes o atenuantes donde en principio no existe responsabilidad por su exclusión legal, muchos menos, que estas determinen la gravedad o levedad de la conducta por el mismo argumento.

- ***Circunstancias agravantes.***



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Las circunstancias agravantes que se listan en el **artículo 110** del Estatuto Docente difieren de las previstas en la Ley 1952 de 2019, artículo 50, lo que resulta en un tratamiento desigual respecto de los servidores investigados bajo la ley.

A esa disparidad debe sumarse que algunas de las circunstancias contenidas en esa norma en realidad corresponden a criterios para determinar la gravedad o levedad la conducta, como es el caso de la *“realización del hecho en complicidad con estudiantes, subalternos u otros servicios de la institución”*.

- *Circunstancias atenuantes / Causales de exclusión de responsabilidad.*

En el **artículo 111** estatutario se establecen, **sin distinción alguna, las circunstancias atenuantes y las “exonerantes”**, a pesar de que la existencia de cada cual genere consecuencias muy diferentes: como ya se indicó, los atenuantes están diseñados para delimitar la sanción prevista para una determinada falta, mientras que la existencia de una causal de exclusión de responsabilidad deriva en el archivo del procedimiento. De ahí que resulte notoriamente errado considerar que una misma circunstancia puede ser un atenuante o excluir la responsabilidad, además de generar **inseguridad jurídica y un margen de discrecionalidad arbitrario**.

Se anota que también en este caso, las causales previstas en la norma interna difieren de las legales y se incluyen elementos que en realidad deben ser utilizados para graduar la falta, no la sanción, como ocurre en el caso de la circunstancia de *“haber obrado por motivos nobles y altruistas”*. Adicionalmente, a pesar de que se habla de causales de exoneración, lo cierto es que **no se prevé ninguna de aquellas que llevan a excluir la responsabilidad**, como la fuerza mayor o el caso fortuito, el error invencible, la inimputabilidad y las demás contenidas en la Ley 1952 de 2019, artículo 31.

- *Derechos del docente investigado.*

El Estatuto Docente, en su **artículo 119**, determina que el profesor investigado tiene derecho a conocer el expediente, obtener copia auténtica del mismo, ser oído en descargos y a pedir práctica de pruebas y aportar aquellas que considere necesarias para su defensa.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

De esta manera, omite algunos de los derechos contenidos en la ley: designar defensor, ser oído en versión libre, intervenir en la práctica de pruebas, impugnar las decisiones cuando hubiere lugar a ello y presentar alegatos de conclusión.

Ahora bien, aun cuando para solucionar este vacío hagamos remisión a la ley y a la Constitución para extender el listado de derechos del investigado, ante las deficiencias en el procedimiento estatutario, el pleno ejercicio de los derechos que hacen parte de un debido proceso, se ve realmente afectado.

- **Sanciones.**

En cuanto a las sanciones que se pueden imponer a los docentes que incurren en una falta disciplinaria, el Acuerdo 011 de 2002 en su **artículo 112**, dispone las siguientes:

- Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida, que será impuesta por el decano.
- Suspensión en el ejercicio del cargo entre once (11) y noventa (90) días calendario, que será impuesta por el rector.
- Destitución e inhabilidad general entre dos (2) y diez (10) años, impuesta por el rector, previo concepto del Consejo de Facultad.

Como se observa, la norma interna pasa de la sanción de amonestación a la suspensión en el cargo, **omitiendo la sanción de multa** prevista para las faltas leves dolosas en la Ley 1952, artículo 48, para las faltas leves culposas y dolosas. Asimismo, **omite la inhabilidad especial** que se impone en forma concomitante a la suspensión, cuando estamos ante faltas graves dolosas. Lo anterior, **vulnerando el principio de proporcionalidad de la sanción**, según el cual la sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida.

Se destaca también que, de acuerdo a lo consagrado en el inciso final del referido artículo 112 estatutario, *“la comisión de faltas leves da lugar a la aplicación de la sanción contemplada en el literal a) del presente artículo y a la suspensión sin derecho a remuneración entre once (11) y noventa (90) días calendario o a destitución, según el caso.”* De esta forma, **una falta calificada como leve puede ser sancionada con amonestación o con suspensión o con destitución, lo que es una franca vulneración del referido principio de proporcionalidad de la sanción.**



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Es de anotar que el Estatuto, en el **artículo 113**, establece cuatro (4) causales de suspensión, situación que resulta al menos “extraña” para el derecho disciplinario, en tanto la sanción de suspensión prevista en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019, se predica de las faltas graves y solo se puede llegar a esa calificación al aplicar los parámetros contenidos en el **artículo 109** estatutario. Esto quiere decir que incurrir en una determinada conducta prohibida puede ser considerado tanto falta leve como falta grave y solo se precisa su gravedad y, por lo tanto, la sanción a aplicar, cuando el operador disciplinario evalúa los criterios de calificación que traen las normas antes señaladas. Aunado a lo anterior, es de anotar que no resulta claro si tal listado es taxativo, lo que genera inseguridad jurídica.

En el contexto anterior, especificar las conductas sancionables con suspensión resulta incoherente con la posibilidad de graduar la levedad o gravedad de una conducta, a partir de determinados criterios, pues al existir aquella precisión, deriva en irrelevante que la falta sea calificada como leve o como grave.

Por otra parte, se tiene que **el Estatuto no especifica la sanción a imponer cuando estamos ante una falta grave, dejando el asunto a discrecionalidad del operador disciplinario**, lo que representa inseguridad jurídica y de nuevo, vulneración del principio de proporcionalidad de la sanción.

Para finalizar este punto, se destaca que **las sanciones aplicables a la luz de la normatividad interna difieren notoriamente de las previstas en la ley**, no solo por la omisión de la sanción de multa y de inhabilidad especial, además de la ausencia de precisión en cuanto a la sanción a imponer para cada tipo de falta, sino por los límites mismos de la suspensión y de la inhabilidad general. Como se dijo, el Estatuto dispone que la suspensión irá de once (11) a noventa (90) días calendarios y la inhabilidad general (la cual es concomitante con la sanción de destitución) va de dos (2) a diez (10) años.

Siendo notorio que los límites de tales sanciones son bastante superiores a los del Estatuto, **se concluye una desigualdad no justificada en el reproche disciplinario que recibe un docente**, frente al que recibe otro servidor público por una conducta de igual gravedad y culpabilidad.

- *Faltas gravísimas.*



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Se subraya que en el derecho disciplinario colombiano **NO** se puede atribuir a ningún servidor público, una falta gravísima diferente a las taxativamente contenidas en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019. Así lo precisa el citado artículo que establece: *“Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la ley. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios”*.

Asimismo, la Corte Constitucional, en sentencia C-829 de 2002, en la cual analizó la constitucionalidad de la autonomía universitaria para expedir el régimen disciplinario de sus docentes y del personal administrativo, aclaró que la determinación de las faltas gravísimas está restringida al legislador. Se cita:

“Pero escaparán a éste [al régimen disciplinario de docentes y de personal administrativo] para regirse por la ley disciplinaria, faltas que impliquen la violación del régimen de inhabilidades e incompatibilidades de todos los servidores públicos, así como aquellas que por su extrema gravedad no puedan ser desconocidas por el régimen interno de las universidades sino regularse por las normas de carácter general disciplinario expedidas por el Estado”.

A pesar de lo anterior y aun cuando el Acuerdo 011 de 2002 omite cualquier referencia a las faltas gravísimas, lo cierto es que en el **artículo 114** establece diez (10) causales de destitución, esto es, la sanción que se deriva de incurrir en falta gravísima, de conformidad con la Ley 1952 de 2019.

De lo anterior se extrae que **tal norma excede las facultades de autonomía de la Universidad en materia disciplinaria, lo que se hace aún más flagrante al observar que varias de las causales estatutarias no constituyen falta gravísima a la luz de la ley.**

- ***Procedimiento disciplinario.***

El siguiente es el **procedimiento** que debe surtirse en relación con las presuntas faltas de docentes, de conformidad con el **artículo 116** estatutario:

“ARTÍCULO 116. Procedimiento. La investigación disciplinaria se adelanta conforme al siguiente procedimiento:



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- a. Es ordenada por el rector, el decano o el Coordinador Proyecto Curricular, cuando tenga conocimiento de un hecho que pueda constituir falta disciplinaria o exista documento, declaración o indicio que ofrezca serios motivos de credibilidad que pueda comprometer la responsabilidad de un docente de carrera. Con tal fin, dicta auto de apertura y designa como investigador a un docente que desempeñe funciones de dirección académica de igual o superior jerarquía a la del inculcado en el escalafón de docentes o en la dirección académica, quien dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes formula el correspondiente pliego de cargos, si a ello hubiere lugar.*
- b. El acusado dispone de un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del recibo del pliego o de la puesta al correo del mismo, para presentar sus descargos, para solicitar y aportar pruebas. Durante este lapso, el expediente permanece a su disposición en la oficina del investigador.*
- c. Vencido el término anterior, el investigador en un plazo máximo de diez (10) días hábiles practica las pruebas solicitadas por el acusado, que considere pertinentes y conducentes y las demás necesarias para el establecimiento de los hechos.*
- d. Practicadas las pruebas o vencido el término, sin que el acusado las solicite, el investigador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, rinde el informe correspondiente a la autoridad que lo haya comisionado.*
- e. La autoridad nominadora dispone de un término de cinco (5) días hábiles para proferir decisión de fondo o para disponer por una sola vez la prórroga de la investigación, en caso de que como resultado de la misma apareciera hechos nuevos que puedan constituir falta disciplinaria imputable al acusado o a otros servidores y que por su conexidad deban investigarse conjuntamente. En este caso el investigador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes formula los cargos a que hubiere lugar.”*

El análisis de este artículo, el cual describe el procedimiento que, en principio, debería surtir desde el conocimiento de la presunta falta y hasta el fallo de primera instancia, nos deja serios cuestionamientos respecto del debido proceso y el derecho de defensa, pues **omite etapas y actuaciones propias del debido proceso disciplinario.**

Así sucede con la posibilidad de inhibirse al conocer de una noticia disciplinaria referida a hechos irrelevantes para el derecho disciplinario o de imposible ocurrencia, o expuestos en forma absolutamente inconcreta o con sujeto no determinable. De igual manera, no hace



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

referencia alguna a la etapa de indagación preliminar que pasó a denominarse indagación previa en la Ley 1952 de 2019, indicando que *“cuando tenga conocimiento de un hecho que pueda constituir falta disciplinaria o exista documento, declaración o indicio que ofrezca serios motivos de credibilidad que pueda comprometer la responsabilidad de un docente de carrera”* se procederá a la apertura de investigación disciplinaria.

Prescinde también el Estatuto analizado, de la garantía que debe tener todo investigado de presentar alegatos de conclusión previos al fallo de primera instancia como lo establece el artículo 230 de la Ley 1952 de 2019, a lo cual se suma que con la entrada en vigencia del Código General Disciplinario se adiciona la oportunidad de presentar alegatos precalificatorios como lo establece el artículo 220 ibídem, los cuales tampoco tienen lugar en el procedimiento disciplinario interno.

Por otra parte, **dispone un proceso sumario con términos de imposible cumplimiento y que impiden lograr el objetivo del procedimiento**, esto es, recaudar las pruebas pertinentes, necesarias y conducentes para obtener la verdad de los hechos, bajo un debido proceso. En efecto, la norma prevé que una vez se abre la investigación disciplinaria y se designa docente investigador, este debe formular pliego de cargos dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes, luego de lo cual el investigado dispone de un término igual para presentar sus descargos y solicitar y aportar pruebas; a continuación, se procede a una fase probatoria de **diez (10) días hábiles** y el docente investigador debe presentar su informe dentro de los **tres (3) días hábiles siguientes**. Es de anotar que esos plazos solo pueden prorrogarse por una única vez, y solo cuando aparezcan *“hechos nuevos que puedan constituir falta disciplinaria imputable al acusado o a otros servidores y que por su conexidad deban investigarse conjuntamente”*, caso en el cual el docente investigador tiene un plazo de **tres (3) días** adicionales para formular pliego de cargos. Por su parte, para el fallo de primera instancia se dispone de **cinco (5) días hábiles**. En suma, nos encontramos ante un procedimiento formulado para ser adelantado **en no más de dos (2) meses**.

En contraste, la ley disciplinaria dispone los siguientes términos:

	Ley 734 de 2002 Procedimiento ordinario	Ley 1952 de 2019
--	--	-------------------------



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
PROYECTO DE ACUERDO**

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Indagación preliminar / previa ⁷	Seis (6) meses	Tres (3) meses
Investigación disciplinaria	Doce (12) meses, prorrogables en seis (6) más. Tratándose de faltas gravísimas el término de la investigación es de dieciocho (18) meses, también prorrogables en seis (6) meses, cuando en la misma actuación se investigan varias faltas o a dos o más personas.	Seis (6) meses, prorrogables en tres (3) más.
Evaluación de la investigación / alegatos precalificatorios y evaluación	Quince (15) días hábiles.	Alrededor de un (1) mes.
Cargos – descargos – alegatos de conclusión / Citación a audiencia de juzgamiento	Alrededor de cinco (5) meses.	Alrededor de un (1) mes.
Fallo de primera instancia /audiencia, alegatos previos al fallo y fallo	Veinte (20) días hábiles	Alrededor de tres (3) meses.
Fallo de segunda instancia	Cuarenta y cinco (45) días hábiles	Cuarenta y cinco (45) días hábiles
Duración total aproximada	Alrededor de treinta y seis (36) meses	Alrededor de veinte (20) meses

Lo anterior refleja que el procedimiento previsto en el régimen disciplinario docente supone un término equivalente al 10% del establecido en la Ley 1952 de 2019, siendo realmente imposible su cumplimiento, si se pretende realizar una actuación diligente y respetuosa de los derechos procesales.

⁷ Se precisa que la indagación preliminar, bajo la Ley 734 de 2002 es una etapa opcional en el procedimiento; solo obligatoria cuando se desconoce quién en el presunto autor de la conducta a investigar. En la Ley 1952 de 2019 sólo podrá surtirse cuando se desconozca la autoría.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Esta situación no solo somete a los responsables del control disciplinario docente a una obligación imposible de satisfacer, sino que también hace nugatorias las posibilidades efectivas de defensa, al limitar excesivamente los tiempos para aportar y controvertir las pruebas.

De otro lado, se subraya que el procedimiento estatutario resulta a todas luces equívoco, en tanto habla de la formulación de pliego de cargos sin que se hubiere desplegado ninguna actividad probatoria, ni se cuente con los elementos indispensables para tal decisión, lo que es realmente complicado e inconveniente si se tiene en cuenta la importancia del pliego de cargos como columna vertebral del procedimiento disciplinario.

La trascendencia que reviste el pliego de cargos dentro de la actuación y su formulación como producto de pruebas que demuestran objetivamente la existencia de una falta, ha sido ampliamente reconocida en la jurisprudencia y doctrina; por ejemplo, tenemos que la Corte Constitucional, en sentencias T-418 de 1997 y T-1093 de 2004, señaló: *“Cuando se formulen cargos dentro de un proceso disciplinario es necesario (...) que dentro del informativo se demuestre objetivamente la falta mediante pruebas legalmente admisibles y allegadas al proceso con las debidas formalidades. Con estas cautelas se busca evitar la arbitrariedad de los titulares del poder disciplinario en la adopción de las providencias que hacen imputaciones concretas de responsabilidad disciplinaria a un servidor público. El auto de formulación de cargos es una providencia de trámite que sienta los cimientos sobre los cuales se edifica el proceso disciplinario destinado a establecer la responsabilidad disciplinaria del inculpado, de modo que el órgano titular del poder disciplinario fija en aquélla el objeto de su actuación y le señala al imputado, en forma concreta, cual es la falta disciplinaria que se le endilga a efecto de que pueda ejercer su derecho de defensa.”*

Con sujeción en la trascendencia del pliego de cargos para la presunción de inocencia en el proceso disciplinario, resulta pertinente señalar que, en cuanto a su contenido, debe tenerse en cuenta que el mismo no es discrecional, sino que está estricta y suficientemente reglado por el artículo 223 de la Ley 1952 de 2019, que incluye los siguientes puntos:

- Descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- Normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
- Identificación del autor o autores de la falta.
- Denominación del cargo o la función desempeñada en la época de comisión de la conducta.
- Análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
- Exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta.
- Forma de culpabilidad.
- Análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

Lo anterior no se presenta en el caso del procedimiento previsto en el Acuerdo 011 de 2002, pues la definición de todos esos puntos implica que previamente se haya cumplido con las finalidades de la etapa de investigación⁸ y recaudado pruebas suficientes para precisar la acusación, la cual siempre deberá ser congruente con el fallo que finalmente se adopte, so pena de generar su nulidad.

De otro lado, se tiene que, distinto a lo anotado y de forma contraria a la Constitución, en el artículo 120 del Estatuto se establece lo que debe contener el pliego de cargos, omitiendo elementos fundamentales de una acusación, como el análisis de pruebas, la calificación de la conducta (leve, grave o gravísima), la forma de culpabilidad y el análisis de los argumentos de los sujetos procesales.

Es de agregar que para el derecho disciplinario resulta al menos “extraño” lo que dispone el mencionado artículo 120 para la notificación del pliego de cargos, trámite al cual debe prestarse especial atención en un procedimiento disciplinario pues a través del mismo se pone en conocimiento del investigado la decisión que precisa el reproche; de hecho, por ese motivo, la ley ha previsto que ese auto debe siempre notificarse en forma personal, siendo la única decisión del proceso en la cual resulta inviable proceder subsidiariamente a la notificación mediante edicto o por estado, lo que implica que de no presentarse el investigado, es indispensable designar defensor de oficio y que este sea notificado.

⁸ De acuerdo a la Ley 734 de 2002, artículo 153, la investigación disciplinaria tiene por fin verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado. Por su parte, la Ley 1952 de 2019, artículo 212, dispuso que la investigación tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

A pesar de lo anterior, el Estatuto, en la mencionada norma, dispone que de no ser posible la notificación personal *“se envía el pliego de cargos por correo certificado a la última dirección del docente, registrada en su hoja de vida”*, lo que, adicionalmente, desconoce que la notificación electrónica exige previa autorización del interesado⁹ y, sin duda, derivaría en la nulidad de la notificación.

Es claro que, bajo el procedimiento disciplinario contenido en el Estatuto Docente, el cual supone formular pliego de cargos sin haber surtido la investigación, sin recaudo probatorio alguno y sin haber siquiera escuchado en versión libre al inculpado, es inviable adoptar una decisión que incluya todos los elementos mínimos de una acusación. Y, en esas circunstancias, el cumplimiento del procedimiento estatutario derivará, inevitablemente, en nulidad del pliego de cargos por violación al debido proceso y al derecho de defensa. Esto porque, se insiste, la decisión de cargos es columna vertebral del procedimiento y su contenido no es discrecional.

En cuanto a la definición de las autoridades con competencia para ejercer el control disciplinario docente, tenemos que el citado **artículo 116** del Acuerdo 011 de 2002 define que estas son, el Rector, los Decanos y los Coordinadores de Proyecto Curricular, quienes en la decisión de apertura de investigación designarán a un docente investigador de igual o superior jerarquía del inculpado, responsable de formular cargos, recibir los descargos y practicar las pruebas del caso, luego de lo cual presentará su informe a quien lo designó, para la emisión del fallo de primera instancia.

De otra parte, el **artículo 112** determina que es el Decano la autoridad competente para imponer la sanción de amonestación escrita, mientras que al Rector le corresponden las sanciones de suspensión y de destitución e inhabilidad general, en este último caso previo concepto del Consejo de Facultad. La segunda instancia, de conformidad con el artículo 124, estaría en cabeza del Rector, siempre que el Decano hubiere adoptado el fallo de primera instancia; y sería competencia del Consejo Superior Universitario, cuando la sanción impuesta hubiere sido la destitución. Es de anotar que las referidas normas no identifican una autoridad de segunda instancia para los casos en los cuales el Rector ha sancionado al docente

⁹ Al respecto, señala el artículo 102 de la Ley 734: “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. (...)”



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

con suspensión, situación que ha derivado en interpretar que en esos eventos el procedimiento es de única instancia.

Lo anterior presenta, al menos, las siguientes situaciones problemáticas: **primero**, al otorgar indiscriminadamente la competencia al Rector, Decanos y Coordinadores de Proyecto Curricular, sin establecer ningún criterio para dirimir conflictos positivos y negativos de competencia, se ha dado lugar a una situación en la cual, en ocasiones, aun cuando todos tienen la potestad de actuar, cada cual traslada el asunto a otra de las autoridades previstas sin que se observe un compromiso efectivo para desarrollar el control disciplinario. Con esta anotación no se pretende señalar alguna falta de diligencia de las referidas instancias; por el contrario, esta situación se explica en las serias dificultades de ejercer el poder disciplinario por parte de quienes no cuentan con el conocimiento jurídico requerido y que solo pueden disponer del apoyo de una persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios, cuyo objeto no se limita al acompañamiento en materia disciplinaria, sino que también tiene a su cargo la proyección de actos administrativos, la gestión de contrataciones y, en general, el apoyo jurídico a la dirección de las Facultades.

Aunado a lo anterior, es un elemento a tener en cuenta en este análisis, que Decanos y Directores de Proyecto Curricular son docentes que en un momento determinado han sido comisionados para ejercer ese cargo académico-administrativo, lo que, a mi parecer, hace complicado que ejerzan el control respecto de sus pares docentes con quienes sostienen relaciones académicas y de colegaje.

En **segundo** lugar, la pluralidad en la competencia disciplinaria que nos lleva a tener ochenta y seis (86) autoridades para el control disciplinario docente¹⁰, hace difusa y entorpece considerablemente la unidad de criterios para el análisis de los casos, lo que conlleva, en últimas, a un tratamiento desigual de conductas iguales. Asimismo, se subraya la dificultad para efectuar seguimiento a los casos que llevan en las diferentes Facultades, acrecentada por la inexistencia de bases de datos o sistemas de información, situación que, adicionalmente, ha derivado en algunas oportunidades en la realización de diferentes procedimientos por los mismos hechos, lo que constituye un desgaste administrativo y viola el principio *non bis in idem* o prohibición de doble incriminación, según el cual el destinatario de la ley disciplinaria cuya situación se haya decidido mediante fallo ejecutoriado o decisión que tenga la misma fuerza vinculante, proferidos por autoridad competente, no será sometido a nueva

¹⁰ Este número deriva de sumar al rector, cinco (5) decanos y ochenta (80) directores de proyecto curricular.

UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
PROYECTO DE ACUERDO**

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

investigación y juzgamiento disciplinario por el mismo hecho, aun cuando a este se le otorgue una denominación distinta. De igual manera, dispone ese principio que a nadie se le podrá imputar más de una vez la misma conducta disciplinable, cualquiera sea la denominación jurídica que se le otorgue. A lo anterior puede agregarse que tener ochenta y seis (86) personas con facultades disciplinarias puede considerarse excesivo cuando se contrasta con el número de docentes de planta, el cual es de alrededor de seiscientos treinta y cinco (635).

En **tercer** lugar, se resalta que esa competencia plural contradice lo previsto en la Ley 734 de 2002, artículo 76, según el cual toda entidad del Estado deberá organizar una oficina del más alto nivel, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores, lineamiento que ratifica la Ley 1952 de 2019 en su artículo 93, el cual agrega que el jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá ser abogado y pertenecer al nivel directivo de la entidad, condiciones que no se cumplen en este caso en tanto el control disciplinario en la Universidad no es ejercido por una única oficina (a las 86 autoridades que ejercen el poder disciplinario docente se suma la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, lo que nos lleva a concluir que en la Universidad tenemos 87 Oficinas de Control Disciplinario Interno, en los términos del artículo 77 de la Ley 734 de 20026), las autoridades a cargo no son profesionales del Derecho y, tratándose de los coordinadores de Proyecto Curricular, no pertenecen al nivel directivo de la Universidad.

Un **cuarto** aspecto problemático en la estructura y competencias previstas en el Estatuto Docente se deriva de la falta de claridad frente a la segunda instancia para los casos en los cuales el Rector impone a un profesor la sanción de suspensión, en tanto considerar que es un proceso de única instancia significa una flagrante violación al debido proceso. Ahora bien, dado que el mencionado artículo 76 de la Ley 734 y el 93 de la Ley 1952 establece que la segunda instancia siempre debe recaer en el nominador (el Rector en el caso de la Universidad Distrital), damos cuenta de una **quinta** dificultad, consistente en que la norma interna atribuye al Rector la competencia para abrir el procedimiento y adoptar el fallo de primera instancia en los casos de las sanciones de suspensión y de destitución e inhabilidad general, lo cual implica que **no podría en esos eventos actuar como segunda instancia**.

En **sexta** medida, se evidencia que el hecho de que quien abre la investigación no sea la persona que practica las pruebas, sino que para tal fin designe a un docente investigador, **no permite la inmediatez de la prueba**, que es la posibilidad que debe tener el operador disciplinario de percibirla directamente, para tomar la decisión acertada.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Como **séptimo** y último punto crítico, en relación con la estructura y competencia para el ejercicio del control disciplinario docente, se anota que existe una incoherencia en atribuir indiscriminadamente en el Rector, Decanos y Coordinadores de Proyecto Curricular la facultad para investigar, pero asignar la competencia para el fallo de primera instancia en los Decanos cuando la sanción es la amonestación, y en el Rector para el caso de las sanciones de suspensión y de destitución e inhabilidad general. Esto, porque genera situaciones como que el Rector abra la investigación, en caso de que sea procedente sancionar con amonestación deba remitir el proceso al Decano para que adopte el fallo de primera instancia y el asunto deba retornar al Rector para decisión de segunda instancia; lo cual no solo genera un reproceso innecesario y “paradójico”, sino que llevaría a cuestionar la imparcialidad del *ad quem*.

Todas las mencionadas falencias en el procedimiento han derivado en la necesidad de recurrir a diferentes métodos de interpretación para suplir los vacíos normativos o solucionar las incoherencias anotadas, generado algunos equívocos procedimentales.

Por ejemplo, se tiene que en otro momento la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios optó por avocar el conocimiento de posibles faltas de autoría de docentes, adelantando las indagaciones preliminares, a pesar de que el Estatuto Docente en ninguna parte siquiera menciona a tal dependencia y, por el contrario, precisa que la competencia para adelantar el procedimiento recae, como ya se anotó, en el Rector, los Decanos y los Coordinadores de Proyecto Curricular. Así, tal alternativa ante la omisión implicaba un notorio **desconocimiento del principio de juez natural**, el cual es una de las garantías que integran el derecho sancionador, que consiste en que los procedimientos deben ser adelantados por autoridad revestida de competencia por la ley.

También se evidencia que esta oficina asesora, entre los años 2016 y 2018, decidió abrir en averiguación de responsables las indagaciones preliminares referidas a posibles faltas de docentes en un porcentaje cercano al 97% de la totalidad de casos, a pesar de estar identificado el presunto autor, **vulnerando el derecho de defensa de los docentes** que, al no ser vinculados al procedimiento, simplemente desconocían su existencia y no podían ejercer su derecho a acceder y obtener copias de la actuación, solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica, rendir versión libre, designar apoderado y recurrir las decisiones contra las cuales procedan recursos. Incluso, bajo esas circunstancias con



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

frecuencia eran llamados como testigos para declarar bajo juramento en la indagación, dando lugar a una prueba viciada de nulidad, en tanto nadie puede ser obligado a declarar contra sí mismo y, en su lugar, el presunto autor tiene derecho a rendir versión en forma libre y voluntaria.

En todo caso, mientras continúen los vacíos y disposiciones contrarias al debido proceso, persiste un riesgo grande e inminente de surtir actuaciones viciadas de nulidad por violación al debido proceso y yerros sustanciales en el procedimiento. Y, en últimas, **no se puede dejar de subrayar que todas las falencias aludidas en este punto, propician la inoperancia de la justicia disciplinaria en relación con los docentes.**

B. Principio de segregación funcional o imparcialidad.

Como ya se ha señalado, en la sentencia proferida el 8 de julio de 2020, caso *Gustavo Petro versus Colombia*, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ordenó al Estado colombiano adecuar su ordenamiento interno, por considerar que el diseño previsto en la ley disciplinaria, al asignar al mismo funcionario la competencia para instruir y para juzgar, vulnera el debido proceso y es contrario a la Convención Americana de Derechos Humanos. Particularmente expuso la corte:

“El Tribunal ha señalado que el derecho a ser juzgado por un juez o tribunal imparcial es una garantía fundamental del debido proceso que permite que los tribunales inspiren la confianza necesaria a las partes en el caso, así como a los ciudadanos en una sociedad democrática. Esto implica que se debe garantizar que el juez o tribunal en el ejercicio de su función como juzgador cuente con la mayor objetividad para enfrentar el juicio y se aproxime a los hechos de la causa careciendo de todo prejuicio y ofreciendo garantías suficientes de índole objetiva que permitan desterrar toda duda que el justiciable o la comunidad puedan albergar respecto de la ausencia de imparcialidad. Así, la imparcialidad del tribunal comporta que sus integrantes no tengan un interés directo, posición predefinida ni preferencia por alguna de las partes y que no se encuentren involucrados en la controversia, sino que actúen única y exclusivamente conforme a -y movidos por- el derecho. (...)

La Corte advierte que la concentración de las facultades investigativas y sancionadoras en una misma entidad, característica común en los procesos



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

administrativos disciplinarios, no es en sí misma incompatible con el artículo 8.1 de la Convención, siempre que dichas atribuciones recaigan en distintas instancias o dependencias de la entidad de que se trate, cuya composición varíe de manera que tal que los funcionarios que resuelvan sobre los méritos de los cargos formulados sean diferentes a quienes hayan formulado la acusación disciplinaria y no estén subordinados a estos últimos. (Párrafos 124 y 129. Subraya fuera de texto)

En cumplimiento de la citada orden, el Estado colombiano expidió la **Ley 1952 de 2019** (Código General Disciplinario), que entró a regir el 29 de marzo de 2022 y la cual plasmó la división de los roles de instrucción y de juzgamiento en el artículo 3 de la **Ley 2094 de 2021**, el cual modificó el **artículo 12 de la Ley 1952 de 2019**, así:

“ARTÍCULO 12. DEBIDO PROCESO. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. (...)” (Subraya fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, con el fin de implementar las medidas adoptadas mediante el nuevo Código General Disciplinario, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en **concepto con radicado 20214000473171 del 31 de diciembre de 2021**, recomendó a las entidades emprender las acciones requeridas para ajustar su estructura organizacional y Manual de Funciones, a fin de cumplir con la segregación de las funciones de instrucción y juzgamiento en materia disciplinaria.

En el mismo sentido, la Secretaría Jurídica Distrital, en **Directiva 004 del 24 de enero de 2022**, dictó lineamientos para la implementación de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

En consonancia con lo anterior, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital expidió la **Circular Externa No. 04 del 7 de febrero de 2022**, indicando que al interior de las entidades y organismos distritales es necesario tomar las medidas para reorganizar



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

funciones, distribuir y asignar las competencias correspondientes, garantizando la independencia de las autoridades de instrucción y de juzgamiento disciplinario.

Tal y como se señaló en la parte introductoria del presente documento, el Régimen Disciplinario contenido en el Título VIII del Acuerdo 011 de 2002 del CSU no satisface los requerimientos de imparcialidad y garantía de derechos humanos previstos en la Constitución Política de Colombia y en la Convención Americana de Derechos Humanos, en los términos que señaló la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del 8 de julio de 2020 y que tuvieron desarrollo en la Ley 2094 de 2021.

Lo anterior, entre otras cosas, porque en la norma estatutaria se omiten momentos procesales vitales para el ejercicio del derecho de defensa y de contradicción como son los alegatos precalificatorios y los alegatos de conclusión, se disponen términos procesales irrealizables, se omite en el pliego de cargos elementos fundamentales de cualquier acusación como es el análisis de la responsabilidad subjetiva, no se desarrolla en forma adecuada el principio de proporcionalidad de la sanción, **y no se prevé la separación de las etapas de instrucción y de juzgamiento.**

C. Docentes de Vinculación especial.

- Naturaleza de la vinculación de los docentes ocasionales y de cátedra.

De conformidad con el artículo 125 de la Constitución Política los empleos de las entidades del Estado son de carrera, con excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Por su parte, según el artículo 70 de la Ley 30 de 1992, concordante con el artículo 49 del Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y el artículo 4 del Estatuto Docente, por regla general la provisión de docentes se debe realizar mediante concurso público de méritos, vía por la cual se ingresa a la planta de la Universidad, se adquiere la condición de servidor público docente y, luego de aprobar el periodo de prueba, se ingresa a la carrera docente.

No obstante, la citada ley, artículos 73 y 74, habilita a las universidades a nombrar profesores no vinculados a la carrera, con vocación de temporalidad. Señalan los referidos artículos:



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

“ARTÍCULO 73. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.”

ARTÍCULO 74. Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.

Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución.” (Negrilla y subraya fuera de texto)

En el mismo sentido, dispone el Decreto 1279 de 2002, artículos 1 y 2, lo siguiente:

“ARTÍCULO 3. Profesores ocasionales. Los profesores ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente Decreto. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada universidad, con sujeción a lo dispuesto por la Ley 30 de 1992 y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes.

ARTÍCULO 4. Profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales y oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia. Los profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales u oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente decreto, sino por las reglas contractuales que en cada caso se convengan, conforme a las normas internas de cada universidad, con sujeción a lo dispuesto en las disposiciones constitucionales y legales.” (Resaltado propio)

En coherencia con ese marco normativo nacional, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas prevé en el artículo 13 del Acuerdo 011 de 2002, Estatuto Docente, que “*son docentes de vinculación especial aquellos que, sin pertenecer a la carrera docente, están vinculados temporalmente a la Universidad*” y precisa los siguientes tipos de docentes de vinculación especial:

- Ocasionales (de tiempo completo y medio tiempo)



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- De hora cátedra
- Visitantes
- Expertos

De igual manera, señala ese estatuto que los docentes de hora cátedra y los docentes ocasionales son docentes que no pertenecen a la carrera docente y que están vinculados temporalmente con la Universidad (art. 14 y 15).

En este orden de ideas, respecto de la vinculación de los docentes ocasionales y de cátedra, se concluye lo siguiente:

- De acuerdo con la Ley 30 de 1992 y los Acuerdos 003 de 1997 y 011 de 2002 del Consejo Superior Universitario, la vinculación de docentes ocasionales y de cátedra constituye una excepción a la regla según la cual los profesores de las universidades públicas deben proveerse mediante concurso público de méritos.
- La vinculación de docentes ocasionales y de cátedra tiene vocación de temporalidad.
- La vinculación de docentes ocasionales y de cátedra debe efectuarse a través de resolución.
- Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

- Régimen disciplinario aplicable a los docentes ocasionales y de cátedra

De acuerdo con reiterados conceptos de la Procuraduría General de la Nación¹¹, en tanto la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1279 de 2002 disponen que los docentes ocasionales y los de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, se concluye que no son servidores públicos sino particulares. Así lo expuso la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios en la consulta C-146-2011, en postura reiterada hasta la fecha:

“Los docentes ocasionales no son ni empleados públicos ni trabajadores oficiales (menos aún miembros de corporaciones públicas) y por ende, no se les puede considerar servidores públicos en los términos del inciso primero del artículo 123 de la Constitución Política.” (Resaltado propio)

¹¹ 1 Ver, por ejemplo, las consultas C-146-2011, C-278-2012, C-127-2014, C-85 de 2015, C-152-2017 y C-196-2018 de la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, disponibles en la página web https://www.procuraduria.gov.co/portal/relatoria_2018.page.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Es de anotar que la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, artículos 25¹², establece que son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos y los particulares contemplados en dicha Ley, es decir, en concordancia con el artículo 70¹³ ibídem, los particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria; que administren recursos públicos; que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales y a los auxiliares de la justicia.

Según el mismo artículo 70 de la Ley 1952, se ejerce función pública cuando el particular por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, desarrolla o realiza prerrogativas exclusivas de los órganos del Estado; adiciona el artículo en cita que: *“No serán disciplinables aquellos particulares que presten servicios públicos, salvo que en ejercicio de dichas actividades desempeñen funciones públicas, evento en el cual resultarán destinatarios de las normas disciplinarias.”*

En relación a este último punto, respecto de la naturaleza del servicio de educación, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la educación no es una función pública, sino que, como lo consagra el artículo 67 de la Constitución Política, se trata de un servicio público que tiene una función social, de lo cual se concluye que la función que desarrollan los docentes ocasionales y de cátedra no se enmarca dentro de ninguno de los supuestos bajo los cuales un particular es sujeto disciplinable. Como lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia C-037 de 2003:

¹² **ARTÍCULO 25. Destinatarios de la ley disciplinaria.** Son destinatarios de la ley disciplinarios los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en esta ley.

Para los efectos de esta ley y en concordancia con el artículo 38 de la ley 489 de 1998, son servidores públicos disciplinables los gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria. Los indígenas que ejerzan funciones públicas o administren recursos del Estado, serán disciplinados conforme a este código.

¹³ **“ARTÍCULO 70. Sujetos disciplinables.** El presente régimen se aplica a los particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria; que administren recursos públicos; que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales y a los auxiliares de la justicia. Los auxiliares de la justicia serán disciplinables conforme a este Código, sin perjuicio del poder correctivo del juez ante cuyo despacho intervengan. Se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, desarrolle o realice prerrogativas exclusivas de los órganos del Estado. No serán disciplinables aquellos particulares que presten servicios públicos, salvo que en ejercicio de dichas actividades desempeñen funciones públicas, evento en el cual resultarán destinatarios de las normas disciplinarias. Administran recursos públicos aquellos particulares que recaudan, custodian, liquidan o disponen el uso de rentas parafiscales, de rentas que hacen parte del presupuesto de las entidades públicas o que estas últimas han destinado para su utilización con fines específicos. Cuando se trate de personas jurídicas la responsabilidad disciplinaria será exigible tanto al representante legal como a los miembros de la Junta Directiva, según el caso.”



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

“La Constitución distingue claramente los conceptos de función pública y de servicio público y les asigna contenidos y ámbitos normativos diferentes que impiden asimilar dichas nociones (...). El servicio público se manifiesta esencialmente en prestaciones a los particulares. La función pública se manifiesta, a través de otros mecanismos que requieren de las potestades públicas y que significan, en general, ejercicio de la autoridad inherente del Estado. (...)

Solamente en caso que la prestación haga necesario el ejercicio por parte de ese particular de potestades inherentes al Estado, como por ejemplo, señalamiento de conductas, ejercicio de coerción, expedición de actos unilaterales, podrá considerarse que este cumple en lo que se refiere a dichas potestades una función pública. (...)

En el caso de un particular que presta un servicio público la Corte ha precisado que este se encuentra sometido al régimen especial fijado por el legislador para la prestación del servicio público de que se trate, así como al control y vigilancia del Estado. Ello no implica, sin embargo, que ese particular por el simple hecho de la prestación del servicio público se encuentre sometido al régimen disciplinario.

Así, la simple prestación por un particular del servicio público educativo, respecto del que la Constitución, al tiempo que reconoce la libre iniciativa de los particulares (art. 68 C.P.) y en materia universitaria un régimen de autonomía (art. 69), señala precisos marcos para su ejercicio y un régimen de inspección y vigilancia específico (arts. 67, 189-21 C.P.), no se encuentra sometida al control de las autoridades disciplinarias.

El particular que presta dicho servicio si bien se encuentra sometido a la regulación y control del Estado para asegurar el cumplimiento de los fines que en este campo ha señalado el Constituyente (arts. 67 a 71 C.P.), no cumple una función pública objeto de control disciplinario.” (Resaltado propio)

De igual manera, es relevante dar cuenta del inciso cuarto del artículo 44 de la Ley 1474 de 2011, modificadorio del artículo 53 de la Ley 734 de 2002, según el cual *“no serán disciplinables aquellos particulares que presten servicios públicos, salvo que en ejercicio de*



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

dichas actividades desempeñen funciones públicas, evento en el cual resultarán destinatarios de las normas disciplinarias.”

Se subraya que de lo dicho hasta este punto no se extrae que sea inviable que las universidades públicas ejerzan control disciplinario sobre tales profesores, sino que a los docentes de vinculación especial -en tanto no son servidores públicos ni cumplen funciones públicas- no les resulta aplicable el régimen disciplinario previsto en la Ley 1952 de 2019.

Como corolario entonces, las universidades **deben**, en desarrollo de su autonomía, expedir el régimen disciplinario que será aplicable a los docentes sin importar su naturaleza. En los siguientes términos lo expresó la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios en la consulta C-127-2014:

“Como se puede ver, tanto el profesor de cátedra, el ocasional y en general cualquier otro que tenga una vinculación diferente a la de los docentes en carrera, están sujetos a reglas internas o contractuales que tienen un carácter particular en cada ente universitario, esto en ejercicio de la autonomía constitucional, que cubre, según lo dispone el artículo 29 de la Ley 30 de 1992 citada, lo siguientes aspectos:

- a) Darse y modificar sus estatutos.*
- b) Designar sus autoridades académicas y administrativas.*
- c) Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos.*
- d) Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.*
- e) Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos.*
- f) Adoptar el régimen de alumnos y docentes.*
- g) Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.*

Por esta razón, se estima que pueden vincularse particulares para que cumplan con el servicio público de la docencia, sujetándose al estatuto docente de cada ente universitario y no a la Ley 734 de 2002, y es bajo este régimen, como debe



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

disciplinarse a este profesorado que no tienen la calidad de servidor público ni de particular en cumplimiento de funciones públicas.” (Negrilla y subraya fuera texto)

Por su parte, en la consulta C-196-2018 expresó el Ministerio Público:

“Por último, si bien estos docentes no son servidores públicos ni particulares que cumplen función pública, en la consulta C-36 de 2015 se dijo que «esto no es indicativo de que la situación no deba tener reglamentación, pues es un aspecto que debe ser contemplado por los estatutos de la universidad, como se desprende del artículo 75 de la Ley 30 de 1992 [...] “El estatuto del profesor universitario expedido por el consejo superior universitario, deberá contener [...] a. Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas [...]”. Por esta razón, si en un momento dado no aparece dicho evento en los estatutos [...], lo procedente es que la universidad proceda [sic] a su reglamentación en cumplimiento de la autonomía universitaria que los ampara [...].” (Subrayado fuera del texto original)

En cuanto a la regulación de esta materia en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, se observa que a los docentes de vinculación especial no les resulta aplicable el régimen disciplinario contenido en el **Título VIII del Acuerdo 011 de 2002**, Estatuto del Docente, dado que esa norma taxativamente expresa que su aplicación se restringe a los docentes de carrera. Así puede constatarse no solo al leer su mismo acápite, sino también en los siguientes artículos:

“ARTÍCULO 1º – Definición. El presente estatuto establece las relaciones de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas con sus docentes de carrera y regula la carrera docente de planta y el régimen disciplinario.

ARTÍCULO 3º – Campo de Aplicación. Las normas del presente estatuto se aplican a todas las situaciones académicas y administrativas en las que se encuentren los docentes de carrera de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

ARTÍCULO 116. – Procedimiento. La investigación disciplinaria se adelanta conforme al siguiente procedimiento:



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

a. *Es ordenada por el rector, el decano o el Coordinador Proyecto Curricular, cuando tenga conocimiento de un hecho que pueda constituir falta disciplinaria o exista documento, declaración o indicio que ofrezca serios motivos de credibilidad que pueda comprometer la responsabilidad de un docente de carrera. Con tal fin, dicta auto de apertura y designa como investigador a un docente que desempeñe funciones de dirección académica de igual o superior jerarquía a la del inculcado en el escalafón de docentes o en la dirección académica, quien dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes formula el correspondiente pliego de cargos, si a ello hubiere lugar. (...)* (Negrilla y subraya fuera texto)

Asimismo, revisadas la **Resolución No. 001 del 15 de febrero de 2012** emitida por la Vicerrectoría Académica, por la cual se establecen los procesos de selección y vinculación de docentes de vinculación especial, y la **Resolución 445 de 2010 de Rectoría**, por medio de la cual se reglamenta lo concerniente al escalafón e ingreso de los profesores de vinculación especial, se constata que tales normas regulan lo referido a la vinculación de ese tipo de profesores, su dedicación, escalafón y condiciones para su permanencia, más omite cualquier disposición relativa al régimen disciplinario o de desvinculación que les resulta aplicable.

Bajo las circunstancias aludidas, para que sea viable en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas investigar y sancionar disciplinariamente las conductas que resulten contrarias a los intereses de la Universidad y violatorias de los derechos de la comunidad universitaria, cuya responsabilidad sea de un docente de vinculación especial, **se requiere que el Consejo Superior Universitario, en ejercicio de la autonomía universitaria, expida un régimen disciplinario aplicable a tales docentes, que incluya, al menos, los siguientes aspectos:**

- Principios rectores
- Ámbito de aplicación
- Conductas que constituyan falta disciplinaria
- Gravedad de las conductas
- Sanciones aplicables según la gravedad de la falta
- Causales de atenuantes y agravantes
- Causales de exclusión de responsabilidad
- Competencia para la instrucción y para el juzgamiento en primera y segunda instancia
- Procedimiento disciplinario



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- Causales de extinción de la acción y de la sanción
- Norma de remisión en caso de vacío

Se subraya que, una sanción impuesta en aplicación de un régimen bajo tales condiciones no constituiría antecedente disciplinario en los términos de la Ley 1952 de 2019, más contar con ese régimen para docentes de vinculación especial permitiría regular adecuadamente las consecuencias de las conductas de estos docentes, contrarrestando la impunidad y la violación al debido proceso que se puede causar por la inexistencia de una normatividad disciplinaria aplicable.

D. Lineamientos para no revictimizar en casos de violencias basadas en género.

Colombia ha ratificado diversos instrumentos internacionales que buscan proteger los derechos de la mujer y prohibir todo tipo o acto de violencia y discriminación en su contra, por su especial relevancia citamos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia a través de la Ley 51 de 1981.

Posteriormente, a través de la Ley 248 de 1995, se ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la cual parte del reconocimiento de la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Con el fin de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y el acceso a la justicia, el Estado colombiano, por medio de la Ley 1257 de 2008, establece un avance significativo definiendo por primera vez la violencia de género como violación a los derechos humanos, reconociendo los diferentes tipos de violencias, generando medidas para la prevención y protección a las mujeres que han sido víctimas de estas y buscando la adopción de políticas públicas necesarias para su atención.

Ahora bien, es importante resaltar que en el contexto educativo, el Decreto 4798 de 2011 reglamenta parte de la Ley 1257 de 2008 y establece para el Ministerio de Educación y para las instituciones educativas obligaciones frente a la identificación, denuncia, prevención y abordaje de situaciones de violencia contra la mujer en el contexto educativo, se regulan las



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

acciones de formación y sensibilización de la comunidad educativa frente a las violencias contra la mujer, y las estrategias que permitan crear ambientes escolares protectores de situaciones de violencia.

Asimismo, la Corte Constitucional de Colombia mediante la sentencia T-141 de 2015 ordenó al Ministerio de Educación Nacional ajustar los *“Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva”* que el Ministerio había presentado en el año 2013, para que fueran consideradas de manera específica la situación de las personas que padecen discriminación racial y de género, incluyendo las personas pertenecientes a minorías sexuales. En la misma también ordenó adoptar la correspondiente política pública, la cual deberá contemplar los componentes de acceso, contenidos, evaluación, aceptabilidad cultural de la educación superior, así como el ambiente escolar y la creación de espacios para la inclusión de grupos minoritarios.

A partir de dicha orden, el Ministerio de Educación desarrolló y propició el fortalecimiento de los lineamientos de la política. En consecuencia, en el documento *“Enfoque de género y diversidad para los Lineamientos para una Política de Educación Superior Inclusiva”* del año 2018, se buscó incentivar en las instituciones de educación superior una estrategia central para lograr la inclusión social, por medio de acciones y estrategias con el objetivo de fortalecer las condiciones de calidad de la educación a partir de un enfoque diferencial para el acceso, permanencia y graduación de sus estudiantes.

En el ámbito distrital, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., adoptó la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital a través del Decreto 062 de 2014, en este dispuso de un proceso estratégico con el fin de fortalecer: (i) la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito, (ii) el desarrollo del derecho de participación de los sujetos de la política, para que cuenten con las condiciones y capacidades para actuar, (iii) la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de dichos derechos y (iv) con la producción de conocimientos y saberes que soporten y retroalimenten la implementación, seguimiento y evaluación de la política.

De otro lado, el Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital por medio del CONPES D.C. 14 de 2021 desarrolló la Política Pública de Mujeres y Equidad de



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Género para los años 2020 a 2030, el objetivo general es reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de género en los ámbitos público y privado.

En el mismo, se priorizan diferentes derechos como el derecho a la paz y a la convivencia con equidad de género, el derecho a una vida libre de violencias, el derecho a la participación y representación con equidad y el derecho a una educación con equidad.

En el ámbito de la educación se busca eliminar de los procesos educativos todo contenido o tratamiento que reproduzca las discriminaciones basadas en el sexo. Para ello se debe: (i) cambiar la estructura del modelo de la desigualdad presente en las prácticas educativas que producen y reproducen las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, (ii) cuestionar y modificar las lógicas que separan la experiencia y la responsabilidad humana en dos ámbitos y roles opuestos: el público productivo-masculino y el privado-doméstico-reproductivo-femenino y (iii) contribuir a la eliminación de los estereotipos de género, así como de los prejuicios que alimentan el sexismo, el clasismo, el racismo y las diferentes formas de discriminación.

Del mismo modo, la Corte Constitucional de Colombia se ha pronunciado en diversas sentencias sobre los derechos de las mujeres y temas como la orientación sexual, la identidad de género y la diversidad sexual en el ámbito educativo, entre la jurisprudencia más relevante se encuentra:

La sentencia T-141 de 2015, en la cual la Corte Constitucional pone en evidencia *“la persistencia de patrones estructurales de discriminación por motivos de raza, identidad sexual y de género y orientación sexual, que afectan de manera especial a las personas de raza negra, identidad transgénero y orientación homosexual”*. La Corte precisa que *“en aquellas situaciones en las que los afectados pertenecen a más de un grupo históricamente discriminado y marginalizado, deben ser abordadas a partir de un enfoque interseccional”*. Dicho enfoque propone examinar las situaciones de en las que convergen distintos tipos de discriminación, generando una intersección o superposición de identidades y, con ello, muy diversas maneras de experimentar la vivencia de la discriminación.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Asimismo, reitera el deber de las instituciones educativas de vencer la exclusión social que afecta a la sociedad, no sólo desde un punto de vista material y objetivo, sino también simbólico y subjetivo. En el caso en específico, promoviendo la presencia, de estudiantes transgénero en sus aulas, con el fin de *“superar las barreras de permanencia en el sistema educativo, sin que ello implique disminuir el nivel de exigencia académica y disciplinaria”* en su proceso de formación.

En la sentencia T-478 de 2015 la Corte estudia de cerca el fenómeno de acoso o intimidación escolar definiéndolo como *“la agresión repetida y sistemática que ejercen una o varias personas contra alguien que usualmente está en una posición de poder inferior a la de sus agresores. Esta deliberada acción sitúa a la víctima en una posición en la que difícilmente puede escapar de la agresión por sus propios medios”*. La Sala a través de un análisis de esta problemática resalta que el acoso escolar no es una práctica aislada en el sistema educativo en Colombia.

Adicionalmente, plantea los problemas estructurales en materia de resolución de conflictos por acoso escolar en razón de diferencias en la identidad de género o la orientación sexual en el sistema educativo colombiano. En el caso en concreto, la Corte enfatiza que la solución penal o el escenario punitivo frente a este tipo de conflictos debe ser excepcional y no puede considerarse el escenario primordial para combatir dicho fenómeno.

Finalmente, bajo la sentencia T-239 de 2018 la Corte determina que *“la autonomía universitaria y contractual tiene límites ya que la discrecionalidad de la cual gozan las instituciones de educación superior no puede convertirse en arbitrariedad. En este sentido, tal potestad debe respetar el marco constitucional y legal”*. Con ello dispone que esta autonomía con las que cuentan las instituciones de educación no implica una potestad absoluta y su ejercicio encuentra sus límites en la imposibilidad de desconocer los derechos fundamentales de sus trabajadores y estudiantes. Concluyendo que *“las actuaciones ilegítimas de los centros educativos no están protegidas”*.

Por último, resulta pertinente citar la sentencia T – 400 de 2022, la Corte Constitucional señaló respecto de la perspectiva de género en la valoración probatoria para el proceso disciplinario, en defensa de los derechos a la igualdad, el debido proceso, el acceso a la justicia y a vivir una vida libre de violencias de una persona, la necesidad de que los procesos y decisiones disciplinarias apliquen la perspectiva de género. En ese orden, la corporación



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

reiteró que las prácticas institucionales que confirman patrones de desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres revictimizan a esta población, particularmente, cuando se evalúan elementos probatorios sin atender dicho enfoque.

En temas de género la Universidad contaba con la Resolución No. 426 del 04 de diciembre de 2018 de la Rectoría, por la cual se adoptaba el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el cual fue derogado para poder adoptar un nuevo Protocolo que se ajuste a lo determinado por el Ministerio de Educación Nacional en la Resolución Nro. 014466 de 25 de julio de 2022. Mediante la Resolución 027 de 23 de enero de 2023 se actualizó el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias Basadas en Género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, haciendo énfasis en la atención y sanción de este tipo de violencias.

Asimismo, mediante Resolución 174 del 17 de junio de 2020 de Rectoría, se creó el Comité para la Equidad de Género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el cual dentro de sus objetivos tiene evaluar el Protocolo que se encuentre vigente y establecer mecanismos y políticas para su aplicación y difusión, así como para promover la denuncia, garantizar el restablecimiento de derechos, la atención integral, la no revictimización y la sanción de las violencias.

Y finalmente, el Consejo Superior Universitario aprobó el Acuerdo No. 004 del 31 de octubre de 2022 con la Política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la cual tiene el fin de consolidar e implementar acciones necesarias para el reconocimiento y la garantía de los derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en la Universidad, logrando así la transformación de la cultura institucional hacia condiciones de equidad, igualdad, no discriminación y eliminación de las violencias basadas en género.

En particular, respecto de los procesos disciplinarios docentes, la política promueve su abordaje desde los siguientes enfoques:

- a) **De género**, el cual implica reconocer que cada una de esas violencias hace parte de un fenómeno estructural e histórico de desigualdad y discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- b) **De derechos humanos**, a partir del cual se reconoce que estas violencias constituyen una violación de derechos humanos que vulnera la dignidad humana y afecta el goce de los derechos de las víctimas.
- c) **Diferenciado o interseccional**, que permite identificar que la violencia basada en género puede ser interseccional, es decir, puede darse simultáneamente con otros factores tales como tratarse de una persona racializada, la pertenencia a un determinado estamento de la Universidad, cargo, preferencia sexual, religión o creencia, capacidad económica, edad, situación de discapacidad, entre otros, que pueden profundizar la discriminación o la violencia.

Para tal efecto, se propone entonces al Honorable Consejo Superior Universitario, incluir en el régimen disciplinario expuesto, los siguientes lineamientos para no revictimizar en casos de violencias basadas en género, a saber:

- No podrá condicionarse la recepción de la queja o denuncia a que la misma verse sobre hechos recientes, ni a la presentación de pruebas.
- No se rechazará la queja presentada de forma anónima cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor determinado o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio.
- La víctima siempre debe ser tratada con respeto y reconocimiento de su dignidad, evitando, de un lado, cualquier expresión que la responsabilice de los hechos de violencia y de otro, asumir una posición autoritaria, paternalista o sobreprotectora, que limite su autonomía.
- Se debe respetar la diversidad y condiciones identitarias de la persona victimizada.
- La autoridad disciplinaria debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos y sobre el procedimiento disciplinario, sus etapas y finalidad. 6. A la víctima se le debe reconocer su calidad de sujeto procesal y, en esa condición, garantizar sus derechos dentro del proceso disciplinario.
- Se debe respetar a la persona victimizada, su derecho a decidir libre y voluntariamente, si puede ser confrontada con el presunto agresor y adoptar las medidas del caso para hacerlo efectivo, sin perjuicio del derecho de defensa y contradicción del investigado.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- La víctima no debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas. Tampoco debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención.
- Si llega a ser necesario tomar la declaración de la víctima, la autoridad disciplinaria debe adoptar las medidas para que se realice con privacidad y que pueda disponer de contención psicológica por parte del Equipo de Género y Derechos Humanos del Centro de Bienestar Institucional, en caso de requerirla en el transcurso de la diligencia o a su culminación.
- La autoridad disciplinaria debe desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de la víctima. Es su deber impulsar el proceso y hacer uso de su facultad para ordenar la práctica de las pruebas necesarias para esclarecer los hechos, sin esperar que sean aportadas por la víctima ni que sea necesaria su solicitud.
- La autoridad disciplinaria no debe practicar pruebas que sean impertinentes y vulneren la dignidad e intimidad de la víctima, así como pruebas tendientes a culpabilizarla por los hechos ocurridos o a indagar sobre su conducta o comportamientos sexuales.
- Cuando las pruebas directas resulten insuficientes para determinar lo ocurrido, debe recurrirse a las pruebas indiciarias y valorarlas adecuadamente.
- No se deben desestimar los riesgos que identifica la víctima.
- No se debe divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscabe la dignidad de la víctima, vulnere su intimidad o rompa la reserva del proceso.
- Tampoco divulgar los datos privados, semiprivados e información sensible de la víctima o del presunto agresor, como tampoco de sus familiares y personas cercanas.
- El proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad, sin exceder los plazos previstos en la norma para cada etapa y actuación procesal.

En la aplicación de los lineamientos propuestos, no se debe menoscabar el debido proceso disciplinario, la presunción de inocencia y el derecho de defensa y contradicción con el que contarán los docentes investigados. Las autoridades con competencia disciplinaria deberán investigar integralmente y con el mismo rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del docente y los que tiendan a demostrar su inexistencia o le eximan de responsabilidad.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Por último, de acuerdo con la dinámica social frente a la cual la normatividad suele rezagarse, se propone que los lineamientos descritos, deben ser desarrollados y actualizados periódicamente por el Rector, previa propuesta del Comité para la Equidad de Géneros y Diversidad Sexual. Por lo que se incluirá dicha asignación de funciones al Rector.

3. COMPETENCIA

• DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

1. Constitución Política de Colombia.

“Artículo 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.

El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior.”

2. Ley 30 de 1992.

“Artículo 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.”

“Artículo 65. Son funciones del Consejo Superior Universitario:



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- a) Definir las políticas académicas y administrativas y la planeación institucional.
- b) Definir la organización académica, administrativa y financiera de la Institución.
- c) Velar porque la marcha de la institución esté acorde con las disposiciones legales, el estatuto general y las políticas institucionales.
- d) Expedir o modificar los estatutos y reglamentos de la institución.
- e) Designar y remover al rector en la forma que prevean sus estatutos.
- f) Aprobar el presupuesto de la institución.
- g) Darse su propio reglamento.
- h) Las demás que le señalen la ley y los estatutos.

Parágrafo. En los estatutos de cada universidad se señalarán las funciones que puedan delegarse en el Rector.”

“Artículo 75. El estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior Universitario, deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas.
- b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
- c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.
- d) Régimen disciplinario.”

“Artículo 79. El estatuto general de cada universidad estatal u oficial deberá contener como mínimo y de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, los derechos, obligaciones, inhabilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario del personal administrativo.”

“Artículo 109. Las instituciones de Educación Superior deberán tener un reglamento estudiantil que regule al menos los siguientes aspectos: Requisitos de inscripción, admisión y matrícula, derechos y deberes, distinciones e incentivos, régimen disciplinario y demás aspectos académicos.”

3. Acuerdo C.S.U. 003 de 1997, Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

“Artículo 8°. Dirección. La dirección de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas define y contribuye a la elaboración, ejecución y cumplimiento de las políticas generales y está constituida por:

- a.- El Consejo Superior Universitario.*
- b.- El Rector.*
- c.- El Consejo Académico.”*

“Artículo 14 °. Funciones. Son funciones del Consejo Superior Universitario:

- a.) Definir las políticas académicas y administrativas y la planeación institucional, procurando armonizarlas con los planes y programas de desarrollo del país y del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá.*
- b.) Definir la organización académica, administrativa y financiera de la institución.*
- c.) Velar por que la marcha de la institución esté acorde con las disposiciones legales, y las políticas institucionales.*
- d.) Expedir y modificar los Estatutos y Reglamentos de la Universidad.*
- e.) Designar al rector para un período de tres (3) años y removerlo de acuerdo con la Ley y los Reglamentos.*
- f.) Encargar al rector en ausencia del titular cuando a ello haya lugar y lo estime conveniente.*
- g.) Aprobar el presupuesto de la Universidad.*
- h.) Crear, modificar o suprimir proyectos académicos, unidades administrativas y seccionales de la Universidad y proyectos académicos de conformidad con las normas legales.*
- i.) Crear, suprimir o fusionar cargos y expedir, con arreglo al presupuesto, la planta de personal de la Universidad.*
- j.) Fijar el valor de los derechos pecuniarios que cobre la Universidad.*
- k.) Crear, organizar y reglamentar fondos.*
- l.) Otorgar títulos honoríficos conforme a los reglamentos.*
- m.) Definir políticas y programas de Bienestar Universitario y organizar mediante mecanismos de administración directa o fiduciaria, sistemas de becas, subsidios y créditos estudiantiles.*



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- n.) Resolver las dudas que se presenten en la interpretación de los reglamentos que expida.*
- o.) Delegar en el Rector o en los Consejos Académico y de Facultad, las funciones que considere conveniente para la agilidad y buena marcha de la Universidad.*
- p.) Expedir y modificar su propio reglamento.*
- q.) Intervenir cada vez que ocurran hechos o situaciones que afecten o puedan afectar el normal funcionamiento de la Institución.*
- r.) Las demás que le atribuyan las leyes, los estatutos y reglamentos de la Universidad.”*

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL PROYECTO

El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia dispone la garantía de la autonomía que tienen las universidades para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

En desarrollo del anterior postulado constitucional, en el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior, se dispone que la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Sobre la facultad constitucional de la autonomía, el artículo 75 de la ley en comento dispone que el Estatuto Profesorado de las universidades debe contener, entre otros aspectos, el régimen disciplinario que les resulta aplicable, sin distinguir por clase o naturaleza jurídica de vinculación.

En sentencia C-829 de 2002, la Corte Constitucional determinó la constitucionalidad de la autonomía universitaria para expedir el régimen disciplinario de sus docentes y del personal administrativo, **y precisó que las normas sancionatorias que expidan las universidades necesariamente tendrán como límite las garantías constitucionales.**



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

En relación con los docentes ocasionales y de cátedra, la Corte Constitucional en la sentencia C 006 de 1996 precisó que en esos tipos de vinculación se configura una relación laboral o de trabajo subordinado que debe sustentarse en el reconocimiento y respeto de los derechos y deberes que para las partes señala la ley.

Así mismo, en numerosos conceptos, entre ellos los C-146-2011, C-278-2012, C-127-2014, C-85 de 2015, C-152-2017 y C-196-2018, la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, ha precisado en relación con el Régimen Disciplinario aplicable a los docentes ocasionales y de cátedra lo siguiente:

“Tanto el profesor de cátedra, el ocasional y en general cualquier otro que tenga una vinculación diferente a la de los docentes en carrera, están sujetos a reglas internas o contractuales que tienen un carácter particular en cada ente universitario, esto en ejercicio de la autonomía constitucional, que cubre, según lo dispone el artículo 29 de la Ley 30 de 1992 citada (...).

[E]s bajo este régimen [Régimen Disciplinario contenido en el Estatuto Docente], como debe disciplinarse a este profesorado que no tienen la calidad de servidor público ni de particular en cumplimiento de funciones públicas.”

Otro antecedente de gran importancia que justifica la expedición del presente proyecto es la sentencia proferida el 8 de julio de 2020, caso *Gustavo Petro versus Colombia*, mediante la cual la Corte Interamericana de Derechos Humanos ordenó al Estado colombiano adecuar su ordenamiento interno, por considerar que el diseño previsto en la ley disciplinaria, al asignar al mismo funcionario la competencia para instruir y para juzgar, vulnera el debido proceso y es contrario a la Convención Americana de Derechos Humanos. Particularmente expuso:

“El Tribunal ha señalado que el derecho a ser juzgado por un juez o tribunal imparcial es una garantía fundamental del debido proceso que permite que los tribunales inspiren la confianza necesaria a las partes en el caso, así como a los ciudadanos en una sociedad democrática. Esto implica que se debe garantizar que el juez o tribunal en el ejercicio de su función como juzgador cuente con la mayor objetividad para enfrentar el juicio y se aproxime a los hechos de la causa careciendo de todo prejuicio y ofreciendo garantías suficientes de índole objetiva que permitan desterrar toda duda que el justiciable o la comunidad puedan albergar respecto de la ausencia de imparcialidad. Así, la imparcialidad del tribunal comporta que sus integrantes no tengan un interés directo, posición predefinida ni preferencia por alguna de las partes y que no se encuentren involucrados en la controversia, sino que actúen única y exclusivamente conforme a -y movidos por- el derecho. (...)



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

La Corte advierte que la concentración de las facultades investigativas y sancionadoras en una misma entidad, característica común en los procesos administrativos disciplinarios, no es en sí misma incompatible con el artículo 8.1 de la Convención, siempre que dichas atribuciones recaigan en distintas instancias o dependencias de la entidad de que se trate, cuya composición varíe de manera que tal que los funcionarios que resuelvan sobre los méritos de los cargos formulados sean diferentes a quienes hayan formulado la acusación disciplinaria y no estén subordinados a estos últimos. (Párrafos 124 y 129. Resaltado propio)

Es por lo anterior que, en cumplimiento de la citada orden, el Estado colombiano expidió la Ley 2094 de 2021, modificatoria de la Ley 1552 de 2019 (Código General Disciplinario), la cual entró a regir el 29 de marzo de 2022, y la división de los roles de instrucción y de juzgamiento quedó plasmada en el artículo 3 de la Ley 2094, el cual modificó el artículo 12 de la Ley 1552 de 2019, así:

“ARTÍCULO 12. DEBIDO PROCESO. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. (...)” (Resaltado propio)

Lo anterior ha implicado una modificación a la organización administrativa de las instituciones públicas, en consecuencia, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en concepto con radicado 20214000473171 del 31 de diciembre de 2021, recomendó a las entidades emprender las acciones requeridas para ajustar su estructura organizacional y Manual de Funciones, a fin de cumplir con la segregación de las funciones de instrucción y juzgamiento en materia disciplinaria.

Para el caso del Distrito de Bogotá, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital expidió la Circular Externa No. 04 del 7 de febrero de 2022, indicando que al interior de las entidades y organismos distritales es necesario tomar las medidas para reorganizar funciones, distribuir y asignar las competencias correspondientes, garantizando la independencia de las autoridades de instrucción y de juzgamiento disciplinario.

4. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

- *Aportes en las sesiones de la comisión accidental.*



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

A partir de la presentación formal del proyecto de acuerdo por la administración el día 3 de mayo de 2022, el máximo órgano de gobierno dispuso la creación de una comisión accidental conformada por el representante del Ministerio de Educación Nacional, representantes de los estudiantes, profesores y ex - rectores; la primera sesión de la Comisión accidental tuvo lugar el **13 de mayo de 2022**, con la finalidad de aprobar el plan de trabajo y la metodología a seguir.

Luego, la Comisión accidental, en reuniones citadas por el coordinador a través de la Secretaría General que hizo las veces de Secretaría técnica y centro de acopio de la información requerida, siguió el orden del día aprobado por los comisionados quienes asistieron a varias de las seis (6) sesiones realizadas con profesores de distintas Facultades que expresaron observaciones, ofrecieron aportes, sentaron posiciones y ofrecieron ideas y propuestas a los diferentes problemas y situaciones que se abordaron en el transcurso de las sesiones.

A continuación, se presentan de forma resumida, las observaciones y comentarios realizados:

En la primera sesión, la Oficina de Asuntos Disciplinarios presentó las observaciones y justificaciones, así como el fundamento del proyecto de modificación del Régimen Disciplinario Docente, entre las cuales se resaltan:

- En la documentación disponible en la Universidad, los criterios para definir las faltas, según el citado acuerdo, solo se establecen las leves y las graves, lo cual está en disonancia con las normativas actuales y constitucionales.
- A pesar de la autonomía universitaria se tiene un límite en la normativa, se indica que las faltas gravísimas son sólo facultad del legislador, no obstante, está prevista la sanción, que para los casos en la Universidad es la destitución, sin embargo, la Institución debe reconocer y tener en cuenta la categorización de las faltas graves y gravísimas; en la normativa actual no se tiene en cuenta el dolo.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- La norma actual desconoce el efecto y las causales de las faltas, la dogmática disciplinaria; no se presenta diferencia entre exonerante y atenuante.
- En el Acuerdo 011 de 2002, en el Artículo 107, la definición omite el concepto de falta disciplinaria que está en la ley.
- En las faltas gravísimas, de las circunstancias de la falta, tanto de carácter atenuante como exonerante, no se tiene en cuenta el principio de favorabilidad.
- Las sanciones no son coherentes con la gravedad de la falta de manera gradual.
- No existe claridad de las sanciones aplicables con relación a la falta.
- El abandono de cargo es una situación de tipo administrativa y en su criterio no es una falta disciplinaria, por ello se propone retirarlo.
- Se debe redefinir el procedimiento, pues actualmente existen muchos actores competentes para iniciar un proceso de investigación que no cuentan con formación y conocimientos para desarrollarlo.
- Además, se cuenta con un plazo de cinco (5) días para formular el pliego de peticiones que en su criterio es insuficiente.
- En el proceso se omite la etapa preliminar de instrucción en la que se realiza el análisis de tiempo, modo y lugar de los hechos, los involucrados, los perjuicios y demás elementos propios del proceso que son necesarios para formular el pliego de cargos, pues de lo contrario se presenta nulidad del mismo.
- Se establecen tres (3) días para presentar el informe y cinco (5) días para que el nominador tome una decisión de fondo; dichos plazos son insuficientes.
- Las amonestaciones se realizan por el decano, la destitución o expulsión por el rector y el Consejo Superior Universitario.
- Los términos de prórroga también son insuficientes.
- Los recursos que se pueden interponer deben estar armonizados con la ley; se presentan vacíos normativos en los mismos.
- Las falencias y desactualización del Acuerdo 011 de 2002 hacen que se presente desigualdad en el proceso, ya que cada operador hace lo suyo de acuerdo con su competencia, dificultando el seguimiento y control de los mismos.
- No se tienen tipificadas las víctimas que se vinculan a los procesos.
- Finalmente, la norma vigente vulnera el proceso y a las víctimas.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- A partir de la vigencia de la Ley 200 de 1995 se propuso un código único para todos los servidores públicos.

En la sesión del **17 de mayo de 2022**, la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios – OAD- expresó que *“(...) los contratistas no son objeto de derecho disciplinario y que sólo hay tres excepciones que son: cuando se trata del manejo de armas, cuando el contratista actúa como interventor y como administrador de recursos públicos. Expresó que los docentes de vinculación especial no son docentes de planta, es decir, no son funcionarios públicos, pero tampoco son contratistas, por lo cual la Institución debe crear un régimen para dichos docentes.”*

En la sesión del **1 de junio de 2022**, la jefe de la Oficina de Asuntos Disciplinarios hizo la presentación del contexto normativo interno por medio de una conceptualización normativa con referencia al Régimen Disciplinario de la Universidad, en el que resaltó la **urgencia y fuerza mayor** del proyecto, fundamentada en la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionada con el caso Gustavo Petro versus Colombia, y la Ley 2094 de 2021, modificatoria de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) que entró a regir el 29 de marzo de 2022, y que establece en el **“ARTÍCULO 12. DEBIDO PROCESO. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo (...). En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. (...).”**

Adicionó que según la sentencia C-829 de 2002 de la Corte Constitucional, las Universidades como entes universitarios autónomos, **tienen el deber y la responsabilidad de establecer el régimen disciplinario aplicable a sus empleados, de manera armónica con las normas existente en materia disciplinaria y teniendo en cuenta los principios, respetando la reserva legal y la tipificación de las faltas establecida en la ley.**

En desarrollo de la sesión del **1º de junio de 2022**, quedó claro que, para cumplir con la orden de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se debe separar el régimen



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

disciplinario en dos etapas que son: instrucción y juzgamiento; sea dicho de paso que, respecto de los procesos que se surten por aplicación directa de la ley 1952 de 2019, la Rectoría expidió la Resolución 777 de 2022, en la que distribuye en la oficina de asuntos disciplinarios y la oficina jurídica, los roles de instrucción y juzgamiento, en ese mismo orden.

También se concluyó que, en el procedimiento disciplinario docente, no hay relaciones jerárquicas claras, como tampoco es clara la primera instancia para los casos de suspensión y que las tipificaciones de las faltas se deben actualizar.

En esta sesión del 1º de junio, el profesor **ADRIÁN GÓMEZ** presentó observaciones al proyecto de acto administrativo primigenio, a saber:

- 1. Extensión del régimen disciplinario docente, a profesores de vinculación especial:** Manifestó que es pertinente incluir docentes ocasionales, pues la igualdad que solicitamos implica tanto derechos como deberes. No obstante, esta inclusión implica necesariamente la ampliación de la concepción docente y académica en una actualización del Estatuto Docente, pues la restricción solo a lo lectivo implicaría un régimen disciplinario aplicado únicamente a la actividad en clases. Incluirnos en el Régimen Disciplinario implica reconocernos las actividades, más allá de clases, que hacen parte de nuestras dinámicas reales. Asumir los deberes de un Régimen docente general requiere acceder a derechos también generales del estamento docente.
- 2. El problema de la autonomía universitaria en el proyecto de Régimen disciplinario:** Sobre este tema, señaló que el proyecto le da continuidad a la inadecuada aplicación de la autonomía universitaria, en un contraste entre cederla a fuerzas externas o centralizar internamente en unas directivas. Según su opinión, este ha sido el problema histórico en la aplicación de la autonomía por parte de nuestra Institución. En este sentido el proyecto pasa por dos opciones:



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- A) Un proceso (para directivos) en el que la Rectoría juega un rol de fiscalía en la instrucción y luego transfiere a la procuraduría; a su juicio, esto es un arma de doble filo que puede arriesgar la autonomía universitaria y poner a la Universidad en manos de gobiernos bajo el riesgo de que un gobierno aproveche esta opción para llevar por ciertas líneas los conflictos de nuestra Institución (se sabe que históricamente el Estado ha querido meter sus manos en la Universidad). Un gobierno podría encausar a la Universidad a través del Régimen Disciplinario.

Afirma que asumir plenamente el Código Disciplinario Único viola la autonomía universitaria, pues este Código es una norma nacional establecida para funcionarios no académicos. La Constitución Política dicta la autonomía universitaria como un régimen especial a nivel nacional y distrital que permite a las universidades autorregularse. No valerse de esta posibilidad para articular un régimen disciplinario a nuestras particularidades y dejar como marco que el CSU decida es un autogol a nuestra autonomía.

- B) Para docentes no directivos se plantea como primera instancia la decanatura y como segunda la Rectoría. Este es el otro extremo, restringir la autonomía a ciertas directivas.

3. Inconveniente centralizar en las decanaturas y rectorías estos procesos:

Pregunta el profesor: ¿Está en el perfil de una decanatura el conocimiento jurídico? ¿Cuentan las decanaturas con el tiempo y la capacidad? ¿Queda en las decanaturas la potestad de establecer prioridades de casos? La buena voluntad administrativa de un funcionario o funcionaria no garantiza su conocimiento en temas jurídicos. Y aunque contará con la ayuda de la Oficina Jurídica, ¿cómo se regularía esto? Concepción de soberano y monarquía que debe pasar a la idea de contrato social (comunidad). Por esto la participación de cuerpos colegiados es un asunto colectivo. Estas sobrecargas en



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

funcionarios pueden derivar en un desequilibrio entre: exceso - inacción. Determinación de asunto grave - consideración de no relevante.

- 4. Necesidad de procedimientos claros:** Tanto el derecho penal como el disciplinario son dos ramas sancionatorias muy delicadas, pues pueden garantizar justicia institucional o violar derechos; por esto se requiere detalle en las obligaciones particulares, pero también en todos los procedimientos.

Se debe crear un procedimiento claro, detallado, para la defensa del docente investigado, por ejemplo, en lo relacionado con el derecho a contradecir. Definir normas específicas y detalladas en los temas disciplinarios. Normas disciplinarias explícitas (por ejemplo, que se cuente con diez (10) días para interponer un recurso). Establecer puntualmente las faltas (¿a título de qué?), no como categorías generales. De estas especificaciones carece el presente proyecto.

Las faltas de los docentes son muy genéricas, por lo que se dejan a interpretación de quien juzga o investiga. Se deben definir las especificaciones en tanto funcionario o servidor público.

Adicionalmente el profesor Gómez expuso los siguientes riesgos:

- La entrega de directivos al poder de la Procuraduría, falta de claridad en docentes.
- Definiciones más claras en procesos de recusaciones.
- Incapacidad jurídica de la Universidad para asumir roles de procuraduría cuando se trata de docentes no directivos, sin un equipo claro de apoyo a decanatura y Rectoría
- Inconveniente en el tiempo del pliego de cargos. Quienes asumirán una labor de, por ejemplo, cinco (5) días.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- Falta un análisis diagnóstico de las capacidades reales de la Universidad (tener en cuenta que la Nacional, ni siquiera con un equipo de aproximadamente dieciocho (18) abogados, puede abarcar toda la labor).
- Inconveniente en el tiempo para el pliego de cargos que puede resultar en pérdida de casos y riesgo de tutelas tienen la capacidad ni el tiempo.
- Quienes cometan faltas podrán ganarse los procesos porque la Universidad no tiene la capacidad técnica para la metodología que acá se propone; las decanaturas y rectorías en solitario no.

Finalmente, el profesor Gómez formuló las siguientes recomendaciones:

- **Para el punto 3:** Se necesitan cuerpos colegiados que complementen la labor disciplinaria de decanaturas y rectorías. El documento habla de una oficina disciplinaria, pero la figura más adecuada sería una instancia técnica disciplinaria. Quizás se puede tomar como referente la Universidad Nacional con la Dirección de Veeduría Disciplinaria, que ofrece apoyo técnico a modo de tribunal de primera instancia, e incluso ayuda en la segunda instancia.
- **Para la no centralización:** Se propone un cuerpo colegiado tanto en la instancia de decanatura como de Rectoría. Este cuerpo colegiado debe tener asesoría jurídica y representación docente y estudiantil, según sea el caso.
- **En la segunda instancia (Rectoría)** se recomienda la participación de dos (2) o tres (3) delegados del Consejo Superior más el rector.

En cuanto a política de género, formuló las siguientes recomendaciones:

- Detallar un protocolo de atención y procedimiento.
- Evitar un procedimiento disciplinario especial.
- No desplazar funciones del Consejo Superior Universitario y de la Rectoría.
- Formular un protocolo basado en el procedimiento general, pero no hacer otro.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

- No copiar y pegar el protocolo de género como un capítulo aparte, sino integrarlo.
- Revisar que ya se presupone que el victimario (culpable) es un docente y que la víctima es estudiante mujer. Si bien esto puede ser coherente con el devenir histórico, puede funcionar en términos ideológicos, pero no disciplinarios, pues restringe el acto sancionatorio o de investigación a un tipo de persona en particular, lo cual es contradictorio con la diversidad sexual que el mismo documento refiere y es una desactualización ante la compleja realidad vigente. Por otro lado, limita la proyección de este régimen en tiempo y población y desconoce la complejidad y sutileza de diferentes modos de poder establecidos en nuestro contexto social y académico.

Según el profesor **Gómez**, el documento enfatiza lo sancionatorio o punitivo sin tener en cuenta la dimensión preventiva de un Régimen Disciplinario. La necesaria construcción de comunidad y su mejoramiento se puede ver opacada por el castigo de personas en particular desde una concepción del monstruo que debe ser cercenado del cuerpo social y no reintegrado a este. Además, expresó que hay un fuerte carácter monárquico en la aplicación disciplinar y se desconoce el proceso de avance que como civilización se ha intentado desde tiempos de la Reforma en el siglo XVIII. ¿Vamos a mutilar partes de nuestro cuerpo o sanarlas y reintegrarse? Y formuló las siguientes observaciones al documento, proyecto de resolución *“Por medio de la cual se modifica el Título VIII del Acuerdo 011 de 2002 del CSU y se establece el Régimen Disciplinario de los docentes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”*:

Sobre la página 4, sobre los destinatarios de la norma en el caso de aquellos que se encuentren retirados del servicio, siempre que los hechos posiblemente constitutivos de falta disciplinaria hubieran ocurrido en vigencia de su relación laboral con la Universidad, pregunta: ¿Qué pasa en los casos en que los efectos de la conducta derivada del cargo o del rol se sigan manifestando incluso después de la vigencia de estos?

Sobre la página 5: en relación al PARÁGRAFO 1 que se refiere a la etapa de instrucción que comprende la indagación previa y la investigación disciplinaria, y



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

finaliza con la notificación del pliego de cargos. Y a que el juzgamiento inicia con la expedición de auto por el cual se determina si el juicio disciplinario se surtirá por el procedimiento ordinario o por el verbal y finaliza con la notificación del fallo de segunda instancia; se presenta la siguiente observación: Este párrafo no debería estar aquí, no está relacionado con el artículo 110. Debería estar en el Capítulo 2 donde se hace referencia al procedimiento de la actuación disciplinaria.

Sobre el PARÁGRAFO 2, que se refiere al evento en el cual el presunto autor de la conducta sea un docente de carrera en comisión de servicios para el ejercicio de un cargo directivo en la Universidad, en el cual la instrucción será competencia del rector y de formularse pliego de cargos, se remitirá el expediente a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Distrital de Bogotá, para dar curso al juzgamiento; se presenta la siguiente observación: Se arriesga la autonomía universitaria, sugiere crear tribunales colegiados para primera y segunda instancia.

En cuanto a la página 6: Ilicitud sustancial. Sugiere revisar la redacción, y aclarar que para que proceda el reproche disciplinario debemos estar ante una afectación sustancial del deber funcional, sin justificación alguna.

Por su parte, el profesor **NORMAN TORRES** expresó la necesidad de realizar una presentación desde la perspectiva de los Derechos Humanos, esperando que se subsanen los vacíos desde la perspectiva de género y de los derechos y deberes consagrados en el Título III Derechos y Deberes Capítulo 1, Artículo 18, específicamente en los literales g y h.

En el Capítulo 2, artículo 20 del proyecto inicial, se hace referencia a los deberes de los docentes. En el Título VII, de Prohibiciones, Inhabilidades e Incompatibilidades, en el artículo 106 se hace referencia al Régimen, en el artículo 107 se define el Régimen y en el artículo 111 la falta disciplinaria. En ese orden, sugiere que en este último artículo se deje en el ejercicio de sus funciones, que se encuentran relacionadas en el Capítulo 9, Artículo 48 referente a las actividades docentes y plan de trabajo con el fin de incluir las faltas que desarrollen en sus funciones los docentes VINES de la Universidad.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Desde el enfoque de género, en el Artículo 114 de lineamientos para no revictimizar en casos de violencias basadas en género, considera que la Política de Violencia de Género debe estar inmersa transversalmente en el Régimen Disciplinario y tener en cuenta el protocolo de atención, especialmente en el Literal 8. *La víctima no debe someterse a la repetición innecesaria de su narración de los hechos cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. 10 la autoridad disciplinaria debe desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de la víctima. Es su deber impulsar el proceso y hacer uso de sus facultades para ordenar la práctica de pruebas necesarias para esclarecer los hechos, sin esperar que sean aportadas por la víctima ni que sea necesaria su solicitud.* Sugiere que estos aspectos no estén dentro del régimen disciplinario de docentes, por requerir de una experticia jurídica con la que no cuentan los docentes.

El profesor **ISMAEL OSORIO** recomendó que estos procesos sean adelantados por personal jurídico con conocimiento y competencia.

El profesor **WILSON JAIRO PINZÓN** expresó que estos procesos son demasiado largos y carecen de objetividad, se requiere de orientación jurídica para el desarrollo de los mismas.

El profesor **ADRIÁN GÓMEZ** expresó que, pese a que el término a utilizar no sería conciliación, expresa que se trata de crear un espacio para la construcción y sensibilización. Señala que los docentes de vinculación especial simultáneamente buscan una estabilidad laboral.

El profesor **ÓSCAR ARIAS** preguntó si la educación es una función pública, pues tiene entendido que es un servicio público. Se debe tener en cuenta el código único disciplinario en el caso de los docentes de hora cátedra en el momento de disciplinarlos. En su criterio, el régimen docente de planta actual no es aplicable a docentes de hora cátedra o vinculación especial. Dentro de esta última categoría encontramos los docentes Tiempo Completo Ocasional TCO, Medio Tiempo



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Ocasional MTC, Hora Cátedra HC y Hora Cátedra Honorarios HCH. Según él, dichos sujetos no son disciplinables porque no administran recursos y tampoco hacen labores de interventoría. Es mediante la formulación de este régimen que serían disciplinables sin desconocer las normas existentes. Propuso que se elabore un régimen único disciplinario de docentes.

Con base en los anteriores planteamientos, mediante informe *“sobre la modificación del Régimen Disciplinario Docente sometido a consideración del Consejo Superior Universitario por parte de la administración de la Universidad”* la comisión llegó a las siguientes,

- Conclusiones:

De acuerdo con la interpretación de resultados, la citada comisión accidental arribó a las siguientes conclusiones:

“... dado que en la normatividad actualmente vigente el Régimen disciplinario aplicable a los docente hace parte integral del Estatuto ibidem, la reforma del Régimen Disciplinario Docente propuesto por la administración de la Universidad equivale a reformar el Estatuto Docente vigente – Acuerdo 011 de 2002. Por esa razón el proyecto de reforma puesto a consideración y aprobación del Consejo Superior Universitario resulta parcial e insuficiente, por cuanto durante y como resultado de la gestión de esta Comisión accidental ha quedado justificada una reforma general del régimen disciplinario institucional. Las reformas y ajustes requeridos trascienden el marco estrictamente docente y abarcan todo el dispositivo disciplinario institucional, desde la modificación de la propia Oficina de Asuntos Disciplinarios, la planta de personal, el Manual de cargos y funciones, el Estatuto Docente y el Régimen de los docentes de vinculación Especial, extendiéndose a todos los servidores públicos a su servicio y a los mismos particulares que forman parte de la comunidad universitaria.

5.2. El régimen contenido en el Estatuto Docente hoy en día es aplicable únicamente a los profesores de planta, y su contenido se muestra incoherente, contradictorio e



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

insuficiente ante el bloque de constitucionalidad que lo enmarca; adicionalmente su aplicación crea controversia al pretender extenderlo a los profesores de vinculación especial.

*5.3. El Artículo 13 del Acuerdo 11 de 2002 actualizado en 2011 – Estatuto del docente de carrera de la Universidad, define a los **docentes de vinculación especial como aquellos docentes que sin pertenecer a la carrera docente, están vinculados temporalmente a la universidad** y los subdivide en a.) Docentes ocasionales de tiempo completo y medio tiempo; b.) De Hora cátedra; c.) Visitantes y d.) Expertos*

*Al efecto se debe resaltar que el Artículo 71 de la Ley 30 de 1992 establece que “Los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra. (...). El Artículo 73 de la citada Ley 30 reza: “**Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; son contratistas y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos**”. El Artículo 74 de la misma Ley establece que serán **profesores ocasionales** aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.*

*Los **docentes ocasionales** no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución y no gozarán del régimen prestacional previsto para estos últimos. (Negritas y cursivas fuera del texto original).*

Así queda claro que el actual régimen disciplinario actualmente vigente no puede ser extendido en forma automática a los docentes de cátedra ni ocasionales.

El Artículo 14 del Acuerdo 11 de 2002 establece que los docentes de hora cátedra vinculados a la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” no son empleados públicos docentes del régimen especial, no pertenecen a la carrera docente y su vinculación se hará de conformidad con la Ley.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

5.4. Como se explicó anteriormente, dado que la República de Colombia es signataria de acuerdos internacionales, es necesario adoptar sus recomendaciones derivadas de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 8 de julio de 2020 -caso Gustavo Petro -vs- República de Colombia-, particularmente en lo que atañe a la separación de las dos etapas procesales de instrucción y juzgamiento, expidiendo un Régimen General disciplinario en la Universidad teniendo en cuenta la estructura de la Ley 1952 del 28 de enero de 2019 - Código General Disciplinario (CGD).

5.5. Teniendo en cuenta que la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es un ente universitario autónomo, de conformidad con el Artículo 69 de la CPC, se presentan distintas opciones para solucionar los problemas derivados de la necesidad y requerimientos de actualización y modernización del Régimen Disciplinario de la Universidad. Para lograrlo es necesario incorporar los aportes, resolver las preguntas, solucionar los problemas surgidos de la participación de profesores, de las representaciones profesoras, estudiantiles y de los exrectores en las sesiones de esta comisión accidental del Consejo Superior Universitario. En este sentido, el dispositivo general disciplinario, en principio debería contener tanto el régimen disciplinario aplicable a todos los docentes, como a los empleados administrativos, y ¿por qué no?, a los estudiantes, de tal forma que la institución disponga de un único cuerpo normativo en materia disciplinaria superando la dispersión normativa que se presenta hoy, facilitando el proceso, racionalizando el recurso y optimizando procesos.

Al efecto nos permitimos mencionar a manera de referencia que la Universidad Nacional de Colombia expidió un régimen general disciplinario que debiera tenerse en cuenta por los encargados de la construcción y expedición de un régimen disciplinario general de la Universidad Distrital en el que se incluya a todas las personas que pueden estar sujetas al mismo.

5.6. La expedición de un régimen general disciplinario por parte del Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital debe precisar el sentido de un



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

código semejante, declarar los principios y propósitos que lo orientan y rigen, las garantías de que gozan los disciplinados, para lograr una gestión disciplinaria humanística y efectiva en la Institución en la cual se tengan en cuenta e incluyan elementos tales como principios, titularidad, destinatarios, derechos y deberes, procesos y ritualidad de las pruebas, nulidades, prohibiciones, sanciones, inhabilidades, régimen de docentes, régimen de empleados no docentes, régimen de estudiantes, faltas y calificación de las faltas, instancias y tribunales, jueces, competencia disciplinaria, decisiones y recursos, entre otros.

6. CONCLUSIÓN

La participación de los actores y la información recopilada adicionalmente, señalan que el CSU acertó al no dar aprobación a la propuesta de modificación del régimen disciplinario contenido en el Estatuto Docente, por cuanto la situación planteada requería ser contextualizada en todas sus dimensiones de tal forma que el dispositivo disciplinario esté ajustado al bloque de constitucionalidad sobre los asuntos disciplinarios en las instituciones del Estado, trascendiendo el marco de un asunto estrictamente docente, para establecerse como un asunto general que incluye la modificación de la propia Oficina de Asuntos Disciplinarios, la planta de personal, el Manual de cargos y funciones, y la especificación de los sujetos pasivos, las etapas del proceso, las decisiones, las medidas preventivas, las sanciones, los recursos, las notificaciones, todo garantizando el debido proceso y sus diversos lineamientos o componentes.

7. RECOMENDACIONES

Con base en lo expuesto, la Comisión accidental recomienda al Consejo Superior Universitario remitir este informe a la Rectoría de la Universidad, solicitándole presentar un nuevo proyecto de régimen general disciplinario con el fin de someterlo a aprobación del Consejo Superior, fijando el 15 de noviembre de 2022 como fecha límite para tal fin.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACUERDO

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Al efecto, la administración deberá tener en cuenta lo expuesto en el presente informe, particularmente la interpretación de los resultados de las sesiones y los aportes realizados por los participantes contenidos en este documento y las actas correspondientes.

El instrumento disciplinar proyectado y presentado al Consejo Superior debe afianzar la protección de los intereses generales de convivencia y dar cumplimiento a los fines y objetivos institucionales, entendiéndose que las acciones disciplinarias deben garantizar la protección de los intereses de todos los vinculados, como lo son los individuos responsables, las víctimas y la comunidad, en desarrollo de procesos justos y con la plenitud de las garantías de seguridad jurídica e igualdad ante la ley.

*Finalmente se recuerda que entre los resultados de la Comisión ad hoc, conformada para indagar sobre la situación que conllevó al pago de unas multas a la DIAN el año pasado¹³, se hizo mención al régimen disciplinario en el que hay que tener en cuenta la figura de la responsabilidad compartida, en la cual la “comisión por omisión, el disciplinado se aparta de un deber objetivo de cuidado frente a la conducta funcional de otra persona, respecto de la cual le es exigible el despliegue de las labores de control y vigilancia en razón de una particular potestad de tutela o señorío que efectivamente le permitiría evitar la incursión en falta disciplinaria por parte del controlado o vigilado.”, circunstancia de la cual derivó la recomendación “**Sexta.** Recomendar al señor Rector actualizar el Manual de cargos y funciones con el fin de precisar las responsabilidades y establecer que en lo sucesivo el jefe de la Oficina de Control Interno, el tesorero, el contador, el jefe de la División Financiera, el Vicerrector administrativo y financiero y el Rector, sean disciplinaria y patrimonialmente responsables en forma solidaria de toda nueva multa o sanción que se llegue a imponer a la Universidad por inconsistencias o atrasos en las obligaciones tributarias por las que ella debe responder.”.*

Con base en lo anterior, el proyecto que se presenta tiene en cuenta en la medida de lo posible y lo viable jurídicamente, las sugerencias de la comunidad que participó en las sesiones de la comisión accidental y las recomendaciones del Consejo Superior Universitario a través del informe que se especifica en el presente acápite.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
PROYECTO DE ACUERDO**

“Por medio del cual se establece el Régimen Disciplinario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”

Cordialmente,

CAMILO ANDRÉS BUSTOS PARRA
Jefe Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

BORRADOR