	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

***ACUERDO No. CD - 812***

***27 DE MAYO DE 2026***

***“POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL ESTATUTO DE PROFESORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC”.***

***EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES ESTATUTARIAS OTORGADAS POR LA RESOLUCION 3235 DEL 28 DE MARZO DEL 2012 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL Y***

***CONSIDERANDO***

1. La ley 30, reconoce el derecho de las instituciones de educación superior “... a darse y modificar sus estatutos, designar sus actividades académicas y administrativas, crear, organizar, y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, y de extensión, 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” en su artículo 29.
2. Que la Corporación Universidad de la Costa CUC, tiene entre sus políticas mantener actualizada la normatividad institucional, de acuerdo con los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional, de sus estudiantes y del contexto.
3. Que se hace necesario adicionar al artículo 7 De los Miembros del Comité de Selección, Evaluación y Ascenso de Profesores (CSEA) del capítulo II COMITÉS DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA) con voz y voto: vicerrector administrativo, vicerrector de bienestar, vicerrector financiero o sus delegados, y con voz, pero sin voto al director de Educosta, con el fin de contribuir con las decisiones en la planeación, seguimiento y ascenso de profesores.
4. Que conforme a la actualización del Reglamento Interno de la Universidad de la Costa se hace necesario modificar el estatuto de profesores en cuanto a que la Ley 2466 de 2025 y la jurisprudencia constitucional ha reiterado la obligatoriedad de garantizar el debido proceso disciplinario en el ámbito laboral, razón por la cual se fortalecen y precisan las disposiciones relativas al régimen disciplinario y la terminación del contrato de trabajo que se encuentra en este acuerdo en el **CAPÍTULO XIII - PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**


	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

5. Que resulta pertinente adicionar un **segundo párrafo** al Artículo 17: **Entrega de planes de trabajo, para** establecer expresamente el alcance de las responsabilidades asociadas a la suscripción de los Planes de Trabajo, así como las consecuencias derivadas de la negativa injustificada a su firma, garantizando el debido proceso, la participación profesoral y el cumplimiento de los lineamientos institucionales.
6. Que resulta pertinente modificar el **Artículo 26 Remisión Normativa**, que permita integrar de manera armónica las reglas institucionales vigentes y las disposiciones laborales aplicables, evitando vacíos normativos y garantizando el adecuado desarrollo de las relaciones laborales y académicas dentro de la Corporación Universidad de la Costa CUC.
7. Que resulta pertinente adicionar deberes al **Artículo 55 Deberes del Profesor**, relacionados con el respeto de los derechos de autor, la confidencialidad y el adecuado manejo de la información institucional y de la comunidad universitaria, así como reforzar el conocimiento y cumplimiento de las rutas y protocolos institucionales para la prevención y atención del acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género.
8. Que las modificaciones incorporadas buscan fortalecer los principios de coordinación, planeación académica, evaluación del desempeño y cumplimiento de las funciones asignadas al personal profesoral, en armonía con el Estatuto de Profesores, el Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones legales aplicables.

**ACUERDA:**

**Artículo Primero.** Actualizar el Estatuto del personal Profesor, el cual rige las relaciones entre la Universidad de la Costa y sus profesores, de acuerdo con la Constitución y las Leyes vigentes que regulan las materias. Entiéndase por Personal profesor de la Universidad de la Costa, quienes ejercen funciones de docencia, investigación, extensión e Internacionalización, en los diferentes Programas y actividades académicas de acuerdo con los campos de acción en la Educación Superior, que se regirá por la siguiente reglamentación:

<b><u>CAPÍTULO I</u></b> .....	<b>7</b>
ARTÍCULO 1°. PROPÓSITO.....	7
ARTÍCULO 2°. OBJETIVOS.....	7
ARTÍCULO 3°. PERFIL DEL PROFESOR.....	7
ARTÍCULO 4°. DE LAS FUNCIONES SUSTANTIVAS.....	8
PARÁGRAFO ÚNICO. INTERNACIONALIZACIÓN.....	8
ARTÍCULO 5°. GESTIÓN UNIVERSITARIA.....	8

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>  <b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
		<b>TRD: 200-240-09</b>

**CAPÍTULO II..... 8**

**COMITÉS DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA)..... 8**  
**ARTÍCULO 6°. COMITÉ DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA)..... 8**  
**ARTÍCULO 7°. DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA). .... 9**  
**ARTÍCULO 8°. CONVOCATORIA. .... 9**  
**PARÁGRAFO 1°..... 9**  
**PARÁGRAFO 2°..... 9**  
**ARTÍCULO 9°. DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA). .... 10**  
**PARÁGRAFO 1°..... 10**  
**PARÁGRAFO 2°..... 10**


**CAPÍTULO III..... 10**

**COMITÉS DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO ..... 10**  
**(CPOS) ..... 10**  
**ARTÍCULO 10°. DEL COMITÉ DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO (CPOS)..... 10**  
**ARTÍCULO 11°. DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO (CPOS). .... 10**  
**ARTÍCULO 12°. DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO (CPOS). .... 11**

**CAPÍTULO IV ..... 11**

**PLANES DE TRABAJO..... 11**  
**ARTÍCULO 13°. DE LOS PLANES DE TRABAJO (PDT). .... 11**  
**ARTÍCULO 14°. CRITERIOS DE ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ..... 11**  
**ARTÍCULO 15°. PARÁMETROS PLANES DE TRABAJO. .... 12**  
**ARTÍCULO 16°. CAMBIOS EN PLANES DE TRABAJO..... 12**  
**PARÁGRAFO ÚNICO. .... 12**  
**ARTÍCULO 17°. ENTREGA DE PLANES DE TRABAJO. .... 12**  
**PARÁGRAFO 1°..... 13**  
**PARÁGRAFO 2°..... 13**

**CAPÍTULO V..... 13**

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

<b>TIPIFICACIÓN Y RESPONSABILIDADES DE LOS PROFESORES DE ACUERDO CON SU DEDICACIÓN.....</b>	<b>13</b>
ARTÍCULO 18°. TIPO DE VINCULACIÓN PROFESORES. ....	13
ARTÍCULO 19°. SON PROFESORES DE PLANTA.....	14
ARTÍCULO 20°. SON PROFESORES DE PLANTA DE TIEMPO COMPLETO.....	14
ARTÍCULO 21°. SON PROFESORES DE PLANTA DE MEDIO TIEMPO. ....	14
ARTÍCULO 22°. SON PROFESORES CATEDRÁTICOS. ....	14
ARTÍCULO 23°. SON PROFESORES VISITANTES. ....	14
ARTÍCULO 24°. RESPONSABILIDADES DEL PROFESOR.....	14
ARTÍCULO 25°. TRANSITORIO: TIEMPO COMPLETO ESPECIALES. ....	15
ARTÍCULO 26°. REMISIÓN NORMATIVA. ....	15

**CAPÍTULO VI..... 15**


<b>CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES.....</b>	<b>15</b>
ARTÍCULO 27°. CRITERIOS DE VINCULACIÓN. ....	15
ARTÍCULO 28°. REQUISITOS .....	16
ARTÍCULO 29°. ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE. ....	16
PARÁGRAFO ÚNICO. ....	16
ARTÍCULO 30°. TÉRMINO DEL CONTRATO.....	17
PARÁGRAFO ÚNICO. ....	17

**CAPÍTULO VII..... 17**

<b>EVALUACIÓN DEL PROFESOR .....</b>	<b>17</b>
ARTÍCULO 31°. DE LA EVALUACIÓN.....	17
ARTÍCULO 32°. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. ....	17
ARTÍCULO 33°. DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. ....	17
PARÁGRAFO 1°.....	18
PARÁGRAFO 2°.....	18

**CAPÍTULO VIII..... 18**

<b>ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES DE PLANTA .....</b>	<b>18</b>
ARTÍCULO 34°. DEFINICIÓN DEL ESCALAFÓN.....	18
ARTÍCULO 35°. DE LOS MECANISMOS DEL ESCALAFÓN.....	18
ARTÍCULO 36°. CRITERIOS PARA EL ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES.....	18
PARÁGRAFO 1°.....	19

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

ARTÍCULO 37°. CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN.....	19
ARTÍCULO 38°. DE LOS REQUISITOS PARA LAS CATEGORÍAS EN EL ESCALAFÓN.....	20
PARÁGRAFO 1°.....	20

**CAPÍTULO IX..... 20**


<b>RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS.....</b>	<b>20</b>
ARTÍCULO 39°. RECONOCIMIENTO.....	20
ARTÍCULO 40°. ESTÍMULOS.....	20
ARTÍCULO 41°. CRITERIOS PARA LOS ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS.....	20

**CAPÍTULO X..... 21**

<b>SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....</b>	<b>21</b>
ARTÍCULO 42°. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	21
ARTÍCULO 43°. SERVICIO ACTIVO.....	21
ARTÍCULO 44°. EN LICENCIA.....	21
PARÁGRAFO 1°.....	21
PARÁGRAFO 2°.....	21
PARÁGRAFO 3°.....	21
ARTÍCULO 45°. EN PERMISO.....	22
ARTÍCULO 46°. EN COMISIÓN.....	22
PARÁGRAFO 1°.....	22
PARÁGRAFO 3°. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	23
PARÁGRAFO 4°.....	23
ARTÍCULO 47°. DE LAS VACACIONES.....	23
ARTÍCULO 48°. DEL AÑO SABÁTICO.....	23
PARÁGRAFO ÚNICO.....	23
ARTÍCULO 49°. SUSPENDIDO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.....	23

**CAPÍTULO XI..... 24**

<b>PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN.....</b>	<b>24</b>
ARTÍCULO 50°. PARTICIPACIÓN.....	24
PARÁGRAFO ÚNICO.....	24
ARTÍCULO 51°. ELECCIÓN.....	24
ARTÍCULO 52°. PERIODO.....	24
ARTÍCULO 53°. COMPROMISOS DE LOS PROFESORES.....	24


	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
		<b>TRD: 200-240-09</b>
<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>		

**CAPÍTULO XII..... 24**

**DERECHOS Y DEBERES - RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PROFESOR ..... 24**  
**ARTÍCULO 54°. DE LOS DERECHOS DEL PROFESOR..... 24**  
**ARTÍCULO 55°. DE LOS DEBERES DEL PROFESOR..... 25**

**CAPÍTULO XIII..... 26**

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE  
APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS ..... 26**  
**ARTÍCULO 56°..... 26**  
**ARTICULO 57°..... 27**  
**ARTICULO 58°..... 27**  
**ARTICULO 59°. RECURSOS Y TÉRMINOS PARA LA PRESENTACIÓN DE ESTOS ANTE LAS  
MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUESTAS AL TRABAJADOR..... 29**  
**PARÁGRAFO 1°..... 30**  
**PARÁGRAFO 2°..... 30**  
**PARÁGRAFO 3°..... 30**  
**ARTICULO 60°..... 30**  
**ARTICULO 61°..... 30**  
**ARTICULO 62°..... 31**  
**ARTÍCULO 63°. VIGENCIA..... 31**  
**ARTÍCULO 64°..... 31**

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## CAPÍTULO I


**ARTÍCULO 1º. PROPÓSITO.** El estatuto de profesores tiene como propósito contribuir al desarrollo personal, cualificación profesional de los profesores de la Universidad de la Costa, en las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria; a través de criterios académicos que permitan la objetividad y transparencia en los procesos y normas que regulan las relaciones de ambas partes.

**ARTÍCULO 2º. OBJETIVOS.** Los objetivos del estatuto de profesores de la Universidad de la Costa son los siguientes:

1. Regular la relación del profesor con la Universidad.
2. Proporcionar a los profesores un ambiente propicio para el desarrollo de su actividad académica en sus funciones de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria.
3. Definir los parámetros para la cualificación y desarrollo de los profesores.
4. Definir los criterios de selección, evaluación, ascenso.
5. Definir los criterios para la formulación de los planes de trabajo de los profesores.
6. Definir el sistema de estímulos y reconocimiento a la labor del profesor.

**ARTÍCULO 3º. PERFIL DEL PROFESOR.** El profesor de la Universidad de la Costa deberá caracterizarse por:

1. Compromiso con los valores y principios de la Universidad de la Costa, contribuyendo al logro de la misión, visión, proyecto educativo institucional y plan de desarrollo.
2. Poseer competencias académicas y profesionales, así como el interés en la profundización y actualización permanente en pedagogía y su área desconocimiento.
3. Emplear una comunicación interactiva y constructiva en uno o varios idiomas de carácter sincrónica o asincrónica, coherentes con los contextos de aprendizaje.
4. Diseñar y desarrollar de forma innovadora objetos virtuales de aprendizaje que permitan la realización de un aprendizaje autónomo y colaborativo del estudiante en las actividades académicas, investigativas y de extensión.
5. Gestionar estrategias, técnicas y herramientas telemáticas de manera adecuada y oportuna, para la creación y actualización de ambientes favorables para el proceso formativo y transferencia sistemática de la información y la comunicación, en el desarrollo de las actividades académicas, de investigación y extensión acordes con las modalidades en que se ofertan los programas académicos de pregrado y posgrado.
6. Capacidad para generar nuevos conocimientos a través de la investigación, transferencia y divulgación a través de publicaciones y diálogos con las comunidades académicas del orden nacional e internacional.
7. Competencias para orientar el proceso de formación de un ciudadano integral fomentado el desarrollo armónico de todas las dimensiones del ser.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

8. Ser un profesional que actúe bajo principios éticos, con actitud de servicio y sentido de responsabilidad en todas las acciones que realice en el marco de su quehacer; aportando a la cohesión de la comunidad universitaria y el fomento de un clima institucional adecuado.

**ARTÍCULO 4º. DE LAS FUNCIONES SUSTANTIVAS.** La Universidad de la Costa, asume las funciones de:


1. **Docencia:** Es un proceso de interacción de aprendizajes y experiencias, mediado por las Tic en múltiples contextos y por la implementación de estrategias pedagógicas lideradas por el profesor y encausadas hacia el desarrollo de competencias para un aprendizaje significativo en los estudiantes.
2. **Investigación:** Es un proceso de búsqueda constante del saber y de nuevo conocimiento, que facilita la comprensión de la realidad en sus diferentes contextos. De igual manera, permite proponer alternativas de innovación y desarrollo, que contribuyan a los intereses del gobierno, la industria y la sociedad.
3. **Extensión:** Es la función que visibiliza e integra los resultados de la investigación y la docencia de acuerdo con un proceso continuo de captura, transferencia y apropiación de conocimientos, para responder a las necesidades y expectativas de la sociedad, brindándole soluciones innovadoras para contribuir con su transformación social y económica, evidenciando la identidad y los fines de la institución, en un entorno local, nacional e internacional.

**PARÁGRAFO ÚNICO. INTERNACIONALIZACIÓN.** Las tres funciones sustantivas deben ser ejercidas con la internacionalización como un eje transversal de currículo, la cual es asumida por la Universidad como un conjunto de acciones para propiciar espacios de interacción y desarrollo de comunidades académicas con instituciones de talla internacional que transfieran, apropien y generen nuevo conocimiento y transformaciones de las diferentes disciplinas.

**ARTÍCULO 5º. GESTIÓN UNIVERSITARIA.** Son aquellas actividades de planeación, organización, dirección y control de procesos académicos, administrativos y de bienestar cuyo fin es el mejoramiento continuo y fortalecimiento institucional, soportado en los procesos de autoevaluación y autorregulación.

## CAPÍTULO II COMITÉS DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA)

**ARTÍCULO 6º. COMITÉ DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA).** En cada departamento académico existirá un Comité con capacidad decisoria y estratégica para la selección, evaluación y ascenso de los profesores vinculados a los respectivos Departamentos de la Universidad.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**ARTÍCULO 7°. DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA).** El CSEA de cada Departamento Académico estará conformado por miembros principales con voz y voto, y por miembros consultivos quienes sólo tendrán voz. Los miembros se integran de la siguiente manera:

**Miembros principales, con voz y voto:**

1. Rector o su delegado.
2. Vicerrector Académico o su delegado.
3. Vicerrector de Ciencia, Tecnología e Innovación o su delegado.
4. Vicerrector de Extensión o su delegado.
5. Vicerrector Administrativo o su delegado.
6. Vicerrector de Bienestar o su delegado.
7. Vicerrector Financiero o su delegado.
8. Director de posgrados.
9. Decano de Departamento académico correspondiente.
10. Decano de la Facultad Correspondiente.
11. Representante de los profesores ante el Consejo de Facultad correspondiente o su suplente.

**Miembros Consultivos, con voz y sin voto:**

1. Director de Programa Correspondiente.
2. Director de Planeación.
3. Secretaria de Calidad Académica.
4. Director de Departamento de Gestión Humana.
5. Director de Planificación Académica.
6. Director de Educosta.

**ARTÍCULO 8°. CONVOCATORIA.** El CSEA de cada Departamento académico se reunirá una vez por semestre, por citación de la Secretaría de Calidad Académica con quince (15) días de anticipación a la fecha en que se propone la reunión, la cual puede realizarse de forma presencial o por acceso remoto, y podrá realizarse virtualmente por solicitud de alguno de los miembros principales.

**PARÁGRAFO 1°.** Para las sesiones remotas, se convocará por medio de correo electrónico remitido por la secretaria de calidad académica. Para los CSEA de selección que se lleven a cabo en la plataforma disponible para tal fin, esta se abrirá durante tres (3) días calendario para que los miembros principales puedan votar.

**PARÁGRAFO 2°.** La toma de decisiones se hará por mayoría simple de los miembros principales presentes en las reuniones presenciales o por acceso remoto y en las virtuales por

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

mayoría simple de los votos registrados en los tres (3) días calendario en que permanece abierto el CSEA virtual, en caso de un empate en la votación, la proposición será negada.

**ARTÍCULO 9°. DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA).** El Comité de Selección, Evaluación y Ascenso de profesores (CSEA) de cada departamento académico tendrá las siguientes funciones:

1. Seleccionar a los Profesores de Planta, Catedráticos y Visitantes de cada Área de Conocimiento.
2. Aprobar los planes de trabajo de los profesores de acuerdo con los criterios definidos en el presente estatuto.
3. Hacer seguimiento a los compromisos definidos en los planes de trabajo.
4. Evaluar el Desempeño de los Profesores de Planta, Catedráticos y Visitantes de cada Área de Conocimiento con base en los criterios del presente estatuto y los compromisos definidos en el plan de trabajo de cada profesor.
5. Estudiar y aprobar o negar las solicitudes de ascenso en el escalafón de profesores, en cumplimiento a los criterios establecidos por el mismo.


**PARÁGRAFO 1°.** La evaluación de desempeño docente realizada por parte de los estudiantes debe realizarse paralelo a los tiempos del segundo corte académico. La fecha límite de entrega de los resultados de la evaluación de desempeño docente se realizará una (1) semana antes de la fecha inicial de los CSEA.

**PARÁGRAFO 2°.** Las convocatorias de ascenso se realizarán una (1) vez al año y su procedimiento se reglamentará por resolución de rectoría conforme al escalafón establecido en el presente estatuto de profesores.

### **CAPÍTULO III COMITÉS DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO (CPOS)**

**ARTÍCULO 10°. DEL COMITÉ DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO (CPOS).** En cada departamento académico existirá un Comité de Planeación, Organización y Seguimiento (CPOS), cuyo objetivo es optimizar el uso de los recursos y talentos de la Institución en relación con la planeación de la oferta académica de cada periodo.

**ARTÍCULO 11°. DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO (CPOS).** El Comité de Planeación, Organización y Seguimiento (CPOS) de cada departamento académico tendrá las siguientes funciones:

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

1. Hacer el estudio de necesidades de plazas de profesores de acuerdo con las políticas de proyecto educativo institucional, los objetivos del plan de desarrollo y las necesidades de los departamentos académicos.
2. Planificar y aprobar la oferta académica de cada programa académico por periodo académico.

**ARTÍCULO 12°. DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO (CPOS).** Los CPOS de cada Departamento académico estarán integrados por miembros:

1. Decano de Departamento.
2. Director de Programa.
3. Director de Planeación
4. Directora de Planificación Académica


#### **CAPÍTULO IV PLANES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 13°. DE LOS PLANES DE TRABAJO (PDT).** El Plan de Trabajo (PDT) es el instrumento mediante el cual se planifican, organizan y registran las actividades académicas asociadas a las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria. Cada profesor cuenta con un PDT individual, diseñado de acuerdo con su perfil académico, experiencia y responsabilidades institucionales.

La asignación del PDT es realizada por el decano del departamento, en articulación con las instancias competentes, con el propósito de garantizar una adecuada distribución de las actividades y responsabilidades al interior del Departamento académico. Asimismo, este proceso busca asegurar que las labores asignadas estén alineadas con los objetivos estratégicos, las necesidades institucionales y los lineamientos académicos establecidos, promoviendo un equilibrio en el desempeño de los diferentes roles que contribuyen al desarrollo de las funciones misionales de la Universidad.

**ARTÍCULO 14°. CRITERIOS DE ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO.** Los criterios con base en los cuales se definirán los planes de trabajo de los profesores adscritos a los diferentes Departamentos académicos son:

1. Políticas del Proyecto Educativo Institucional y objetivos del Plan de Desarrollo.
2. Proyecto Educativo del Programa y Plan de Acción.

	<p style="text-align: center;"><b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b></p>	<p><b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b></p>
		<p><b>TRD: 200-240-09</b></p>

3. Competencias pedagógicas y didácticas del profesor.
4. Validación y actualización de contenidos virtuales.
5. Visibilidad científica del profesor acorde a las líneas de investigación.
6. Nivel de formación y categoría en el escalafón
7. Resultados de la evaluación de desempeño anterior.
8. Conocimiento, habilidades, actitudes y valores del profesor.
9. Programas institucionales de capacitación a profesores.
10. Competencias de gestión universitaria del profesor.
11. Relacionamiento con el sector externo.


**ARTÍCULO 15°. PARÁMETROS PLANES DE TRABAJO.** Los planes de trabajo serán realizados teniendo los siguientes parámetros:

1. Distribución de las responsabilidades de acuerdo con los roles adoptados según las funciones sustantivas desarrolladas.
2. Las horas asignadas para el cumplimiento de cada función.
3. Los indicadores y metas proyectadas y cumplidas.
4. Los compromisos establecidos en periodos anteriores.
5. El periodo de duración del plan de desarrollo institucional.

**ARTÍCULO 16°. CAMBIOS EN PLANES DE TRABAJO.** Los planes de trabajo aprobados por el CSEA se podrán modificar en sesiones virtuales, solo para aquellos casos en los que se realicen cambios relacionados con dedicación, roles y metas proyectadas. Los cambios relacionados con la oferta académica serán aprobados por el departamento de planeación.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** La fecha límite para la recepción de las modificaciones de los planes de trabajo será hasta cinco (5) días hábiles después de cerrada la oferta académica del respectivo semestre académico.

**ARTÍCULO 17°. ENTREGA DE PLANES DE TRABAJO.** La entrega de preliminar de los planes de trabajo se realizará cinco (5) días hábiles después de haber concluido los CPOS. La entrega oficial de los planes de trabajo se realizará quince (15) días hábiles después de cerrada la oferta académica a través de la plataforma institucional estipulada para este proceso.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**PARÁGRAFO 1º.** Los planes de trabajo deberán ser firmados por los decanos de departamento y los profesores y posteriormente ser entregados a la Unidad de Planificación académica, quien los refrendará y remitirá a Gestión Humana para su registro y archivo.

**PARÁGRAFO 2º.** La suscripción del Plan de Trabajo constituye un deber funcional del profesor como manifestación de conocimiento y compromiso frente a las actividades, metas, indicadores y responsabilidades asignadas conforme a los lineamientos institucionales.

En caso de desacuerdo, el profesor podrá presentar observaciones escritas y sustentadas ante el Decano de Departamento dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la socialización del Plan de Trabajo.


Analizadas las observaciones, la Universidad adoptará la decisión correspondiente conforme a las necesidades académicas e institucionales. La negativa injustificada del profesor a suscribir el Plan de Trabajo no afectará su validez, obligatoriedad ni exigibilidad, siempre que exista constancia de su comunicación y socialización.

La negativa injustificada a la firma podrá constituir incumplimiento de los deberes establecidos en el presente Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones institucionales vigentes.

## **CAPÍTULO V TIPIFICACIÓN Y RESPONSABILIDADES DE LOS PROFESORES DE ACUERDO CON SU DEDICACIÓN**

**ARTÍCULO 18º. TIPO DE VINCULACIÓN PROFESORES.** La vinculación de profesores en la Universidad de la Costa se determinará además de las calidades académicas y experiencia al servicio de la Educación Superior por su dedicación a la institución de la siguiente manera:

1. Profesor de Planta:
2. Tiempo Completo
3. Medio Tiempo
4. Profesor Catedrático
5. Profesor Visitante.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**ARTÍCULO 19°. SON PROFESORES DE PLANTA.** Aquellos que cuentan con una vinculación contractual laboral en la Universidad y pueden ser a tiempo completo o medio tiempo.

**ARTÍCULO 20°. SON PROFESORES DE PLANTA DE TIEMPO COMPLETO.** aquellos que tienen dedicación exclusiva al servicio de la Institución representadas en cuarenta (40) horas semanales, las cuales serán distribuidas en actividades de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria en su plan de trabajo.


**ARTÍCULO 21°. SON PROFESORES DE PLANTA DE MEDIO TIEMPO.** Aquellos que tienen al servicio de la institución, veinte (20) horas semanales las cuales serán distribuidas en actividades de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria en su plan de trabajo.

**ARTÍCULO 22°. SON PROFESORES CATEDRÁTICOS.** Aquellos expertos en un área específica afín al programa académico que dan soporte al proceso de docencia y actualización curricular del programa, basado en actividades relacionadas al nivel de competencias adquiridas a través de su experiencia profesional. Están vinculados laboralmente a la Universidad para el desarrollo de asignaturas o módulos virtuales dependiendo del número de créditos académicos. Podrán desarrollar máximo seis (6) créditos académicos por semestre.

**ARTÍCULO 23°. SON PROFESORES VISITANTES.** Aquellos que sin tener vinculación laboral directa realizan transitoriamente actividades de docencia, investigación y extensión, por periodos definidos, prorrógables mediante convenios interinstitucionales. Estos profesores deben estar vinculados a Instituciones de Educación Superior, Centros de Investigación u organizaciones legalmente constituidas.

**ARTÍCULO 24°. RESPONSABILIDADES DEL PROFESOR.** Son responsabilidades del profesor de la Universidad de la Costa:

1. Cumplir con las políticas, objetivos y estrategias establecidas en el Proyecto Educativo Institucional y Plan de Desarrollo inherentes a la naturaleza de sus funciones.
2. Cumplir con su plan de trabajo aprobado en el CPOS.
3. Mantenerse actualizado conforme a las tendencias de su disciplina, de la educación y de la Universidad.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>


4. Adaptar técnicas, herramientas y buenas prácticas a su labor como profesor en la Institución.
5. Uso eficiente de los recursos y canales de comunicación de la Universidad.
6. Articular las actividades de docencia a la Investigación, Extensión e Internacionalización acorde con el Proyecto Educativo Institucional.
7. Participar en la actualización permanente del currículo y los syllabus.
8. Garantizar la calidad en los procesos académicos para la permanencia de los estudiantes.
9. Apropiar las estrategias de acompañamiento sincrónico y asincrónico en los diferentes ambientes de aprendizaje.
10. Mantener actualizada la bibliografía de las asignaturas o módulos a su cargo.
11. Actualizar y validar los contenidos y objetos virtuales de aprendizaje.
12. Apropiar el proceso de autoevaluación Institucional mediante su participación en la actualización del Proyecto Educativo Institucional y la elaboración de los Planes de Desarrollo.
13. Comunicar efectivamente entre los estudiantes los avances del programa académico.

**ARTÍCULO 25°. TRANSITORIO: TIEMPO COMPLETO ESPECIALES.** Los Profesores de Tiempo Completo vinculados con anterioridad a la reglamentación que contempla este estatuto, conservarán su misma dedicación de 20 horas semanales y podrán acceder a las categorías contempladas en este reglamento y a la dedicación de Tiempo Completo con dedicación de 40 horas o Medio Tiempo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para tal fin.

**ARTÍCULO 26°. REMISIÓN NORMATIVA.** Para todos los efectos relacionados con permisos, licencias, situaciones administrativas y régimen disciplinario aplicables al personal profesoral, en lo no previsto en el presente Estatuto se aplicarán las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante Acuerdo No. 811 de mayo de 2026, así como las demás normas laborales vigentes y aplicables, en especial la Ley 2466 de 2025.

## **CAPÍTULO VI CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES**

**ARTÍCULO 27°. CRITERIOS DE VINCULACIÓN.** La Universidad de la Costa, vinculará aquellos profesionales para ser profesores de acuerdo con los siguientes criterios:

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

1. Resultados del estudio de necesidades de plazas de profesores de acuerdo con las políticas de proyecto educativo institucional y los objetivos del plan de desarrollo.
2. Compromiso con el desarrollo sostenible de las Regiones y el País.
3. Requisitos establecidos en el presente estatuto.
4. Experiencia en la docencia, la investigación y la extensión reflejada a través del impacto de sus actividades en la sociedad.
5. Proactividad para alcanzar su desarrollo personal y profesional.
6. Identificación con los valores y principios institucionales.
7. Experiencia con el sector privado o público.

**ARTÍCULO 28°: REQUISITOS.** Los requisitos para la vinculación de los profesores son:

1. Profesional en el área al cual aspira ejercer la docencia, preferiblemente con maestría o doctorado. En caso de que el título sea expedido por una Institución del exterior, el título debe ser convalidado ante el Ministerio de Educación Nacional.
2. Experiencia en docencia, acorde a la modalidad en que se oferta el programa al que se pretende vincular.
3. Experiencia profesional, a través del ejercicio de su área de formación disciplinar, que se puede dar por vinculación laboral o a través de un proyecto de investigación o extensión a una entidad pública o privada.
4. Experiencia en proyectos de Investigación o extensión, para el caso de los profesores tiempo completo.
5. Matrícula profesional, para aquellas profesiones que la requieran.
6. Conocimiento en el manejo de tecnología en información y comunicación.

**ARTÍCULO 29°. ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE.** Todo profesor de planta o catedrático nuevo deberá cumplir con el proceso de capacitación inicial del contexto Institucional y estará en su primer periodo académico, bajo el acompañamiento y seguimiento del Centro de Excelencia Docente.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** En el caso de los profesores nuevos que se vinculen a programas que se oferten en modalidad virtual deberán cumplir además con el proceso de capacitación en creación, validación y certificación de contenidos virtuales de aprendizaje.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**ARTÍCULO 30°. TÉRMINO DEL CONTRATO.** Los contratos de los profesores de planta serán por un año o a término indefinido. Los contratos de los profesores catedráticos serán por uno (1) o dos (2) periodos académicos renovables.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Los profesores de planta podrán pasar a término indefinido de conformidad a la evaluación y concepto del Comité de Selección, Evaluación y Ascenso - CSEA con relación a su desempeño en docencia, investigación y extensión, previo concepto de Gestión Humana quien analizará la viabilidad legal y administrativa.

## **CAPÍTULO VII EVALUACIÓN DEL PROFESOR**


**ARTÍCULO 31°. DE LA EVALUACIÓN.** La Universidad de la Costa entiende por evaluación, el proceso continuo y sistemático de análisis y retroalimentación que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de desempeño de los profesores, en el ejercicio de sus responsabilidades en la institución, basado en la evidencia y orientado al mejoramiento continuo. Ésta es realizada por las personas que intervienen en el proceso, permitiendo diseñar juntamente con el profesor estrategias de mejora.

**ARTÍCULO 32°. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.** los criterios generales para la evaluación del desempeño profesor son:

1. Cumplimiento del plan de trabajo anual y recomendaciones señaladas por jefe inmediato.
2. Cumplimiento de Indicadores de Resultados propios de cada cargo.
3. Cumplimiento con evaluación de competencias propias de cada cargo.
4. Cumplimiento con el Plan de Desarrollo Profesional.

**ARTÍCULO 33°. DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** El proceso de evaluación de Desempeño será realizado cada periodo académico y comprende:

1. **Evaluación por parte de los Estudiantes:** Es la que realizan los estudiantes, a cada profesor de la institución para evaluar el desempeño de cada profesor, a través de un aplicativo informático que se encuentra colgado en la página web de la institución, la cual tendrá un peso ponderado para cada profesor según la asignación de carga docente correspondiente en cada caso.
2. **Evaluación por parte de Jefe Inmediato del Profesor:** Es la que realiza el jefe Inmediato a cada profesor adscrito en propiedad o encargo a su dependencia, para

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

evaluar el trabajo desarrollado por éste, de acuerdo con el cumplimiento de los compromisos pactados en el plan de trabajo al inicio de cada período académico. Esta evaluación se realizará teniendo en cuenta la dedicación, rol, funciones e indicadores de cada profesor, a través de pesos ponderados según las horas de dedicación para cada función sustantiva que cumpla el profesor.

3. **Evaluación por parte del Comité de Selección, Evaluación y Ascenso- CSEA:** en la que se tendrán en cuenta las dos evaluaciones anteriormente mencionadas y las evaluaciones de los miembros del comité.

**PARÁGRAFO 1º.** Con base en los resultados de la evaluación de desempeño el CSEA decidirá mediante votación de sus miembros principales la continuidad no de los profesores.

**PARÁGRAFO 2º.** El caso de que el profesor viole alguna norma del régimen disciplinario o reglamento de trabajo debe seguirse el proceso establecido en el capítulo XIII del presente estatuto.

## CAPÍTULO VIII

### ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES DE PLANTA

**ARTÍCULO 34º. DEFINICIÓN DEL ESCALAFÓN.** Se entiende por escalafón de los profesores de planta, el mecanismo que promueve el desarrollo integral de los profesores; a partir de su clasificación por méritos académicos, investigativos y profesionales; reconociendo su experiencia, desempeño y competencias como atributos esenciales que garantiza su idoneidad para la materialización de las funciones sustantivas.

**ARTÍCULO 35º. DE LOS MECANISMOS DEL ESCALAFÓN.** Se establecerán rutas de ascenso y su sistema de puntos aprobado por el Consejo Directivo según los roles de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria.

**ARTÍCULO 36º. CRITERIOS PARA EL ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES.** La Universidad define los criterios que rigen el escalafón de los profesores de la siguiente manera:

1. Nivel de formación: Hace referencia a los títulos de pregrado, maestría o doctorado que ostenta el profesor.
2. Experiencia profesional: Se entiende por el ejercicio de su área de formación disciplinar, que se puede dar por vinculación laboral o a través de un proyecto de investigación o extensión a una entidad pública o privada,


	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

3. Nivel de Inglés: El nivel de dominio de este idioma, como predominante en la ciencia, desde las competencias de comprensión, expresión oral y escrita; medido a través del marco común europeo de referencia (MCER).
4. Evaluación Docente: Resultado de la evaluación docente realizada por los estudiantes en cada período académico.
5. Experiencia Docente: Entendida como el tiempo y calidad en el ejercicio de esta función, medida en años de experiencia y evaluación de desempeño; acorde a la modalidad del programa académico (presencial o virtual).
6. Desarrollo Profesorado: Hace referencia a los cursos de formación certificados para cada rol, construcción de ítems de pruebas sumativas, retos empresariales certificados (proyectos de aula), resultados de la evaluación sumativa de estudiantes, y todo aquel producto que permita dar cuenta del desarrollo profesional de los docentes.
7. Productos de Formación: Hace referencia a las tutorías de trabajo de grado y creación o actualización de cursos, ítems, rúbricas, OVAS, asignaturas o módulos de maestría o doctorados presenciales o virtuales. Esta se medirá mediante el sistema de puntos definido por Consejo Directivo.
8. Productos de Nuevo Conocimiento: Hace referencia a la producción de artículos, libros, capítulos de libro o guías de laboratorio. Esta se medirá mediante el sistema de puntos definido por Consejo Directivo.
9. Productos de Desarrollo Innovación: Hace referencia a la producción de desarrollos tecnológicos que realizan los profesores de planta. Esta se medirá mediante el sistema de puntos definido por Consejo Directivo.
10. Índice H en SCOPUS
11. Categoría Minciencias.

**PARÁGRAFO 1º.** El sistema de puntos es un mecanismo de medición de los esfuerzos de los profesores en la generación de producción intelectual y ejecución de actividades de formación de talento humano, para el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación de la Universidad de la Costa. Es definido mediante Acuerdo de Consejo Directivo.

**ARTÍCULO 37º. CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN.** El personal de profesores de la Universidad de la Costa se clasifica de acuerdo con sus calidades académicas en las siguientes categorías:

1. Asistente, esta categoría se subdivide en tres (I, II, III).
2. Adjunto, esta categoría se subdivide en tres (I, II, III).
3. Titular, esta categoría se subdivide en tres (I, II, III).

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**ARTÍCULO 38°. DE LOS REQUISITOS PARA LAS CATEGORÍAS EN EL ESCALAFÓN.** Los requisitos para la categoría se establecerán en el Sistema de Puntos aprobado con el Consejo Directivo y que se encuentre vigente a la fecha. Cada categoría, exige el cumplimiento de un número total de puntos establecidos; los cuales son resultado de la sumatoria de los puntajes obtenidos por cada tipología de producto, en la ventana de tiempo definida para cada caso.

**PARÁGRAFO 1°.** Dentro de los criterios de selección de profesores del área de las ciencias médicas que se postulen a categorías de Titular. La categorización MinCiencias como Investigador senior vigente, se permitirá únicamente la homologación de dos (2) puntos como son: el criterio de formación doctoral y el índice H en SCOPUS. del sistema de puntos vigente.

## **CAPÍTULO IX RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS**


**ARTÍCULO 39°. RECONOCIMIENTO.** Es una exaltación pública para aquellos profesores que se han destacado por su labor en la docencia, investigación y extensión, esto será reglamentado por el Consejo Académico.

**ARTÍCULO 40°. ESTÍMULOS.** Los estímulos son los incentivos definidos mediante acuerdo del Consejo Directivo que se les otorgan a los profesores con el fin de promover la excelencia de su gestión académica y pueden ser:

1. Económicos
2. Becas y financiación de capacitación y formación.
3. Participación en eventos internacionales a través de ponencias.
4. Los demás que se señale el Consejo Directivo.

**ARTÍCULO 41°. CRITERIOS PARA LOS ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS.** Los criterios que serán tenidos en cuenta para la definición de reconocimientos y estímulos son:

1. Evaluación de desempeño profesor.
2. Desempeño académico de los estudiantes.
3. Producción y visibilidad científica.
4. Gestión de recursos para la financiación de proyectos de investigación y extensión
5. Consecución de recursos financieros a través de consultorías.
6. Índice de permanencia y graduación de los programas académicos.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

7. Desarrollo e impacto de actividades de proyección social.

## CAPÍTULO X

### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**ARTÍCULO 42°. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.** Las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar un profesor de planta de tiempo completo son las siguientes:

1. En servicio activo
2. En licencia
3. En permiso
4. En comisión
5. En vacaciones
6. Año Sabático
7. Suspendido en el ejercicio de sus funciones.


**ARTÍCULO 43°. SERVICIO ACTIVO.** Un profesor se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el cual fue contratado. Se considera que aún lo está, cuando el profesor ejerce ocasionalmente funciones administrativas, de investigación, extensión, de internacionalización, sin hacer dejación del cargo del cual es titular.

**ARTÍCULO 44°. EN LICENCIA.** Un profesor se encuentra en licencia no remunerada, cuando transitoriamente y por un término definido voluntariamente se ausenta del ejercicio de su cargo, por solicitud previamente aprobada por la Institución.

**PARÁGRAFO 1°.** El profesor tiene derecho a ausencia ordinaria, a solicitud propia sin remuneración, hasta sesenta (60) días al año, continuo o discontinuo. La licencia podrá prorrogarse hasta por ciento veinte (120) días cuando a juicio de la autoridad competente exista justa causa.

**PARÁGRAFO 2°.** Toda solicitud de licencia ordinaria o prórroga de esta deberá elevarse por escrito ante el Director de Gestión Humana, previo concepto del Decano de Departamento respectivo y del Vicerrector Académico.

**PARÁGRAFO 3°.** El tiempo de licencia ordinaria y su prórroga no es computable para, efectos prestacionales.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>


**ARTÍCULO 45°. EN PERMISO.** El profesor podrá solicitar por escrito a la Dirección de Gestión Humana, previo concepto del jefe inmediato, permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles por año.

**ARTÍCULO 46°. EN COMISIÓN.** El profesor se encuentra en comisión cuando ha sido autorizado por el Consejo Directivo de la institución, para desempeñar temporalmente sus funciones en lugar diferente al habitual de trabajo. Las comisiones pueden ser:

1. **De servicios:** Desarrollar labores propias del cargo en un lugar diferente al de su habitual trabajo, asistir a reuniones, conferencias, seminarios, congresos u otras actividades que interesen a la institución en el área o actividad en que el profesor presta sus servicios.
2. **De estudio:** Son aquellas que la Institución otorga a los Profesores, para adelantar estudios de posgrados, cursos de capacitación, actualización y complementación que corresponda a los programas de desarrollo profesoral y que deben cumplir las siguientes condiciones:
  - a) La comisión de estudio deberá estar amparada en un convenio entre la Universidad de la Costa y la Institución en la cual el profesor desarrollará sus estudios, para reglamentar la propiedad intelectual de los productos que se generarán.
  - b) El Profesor a quien se le autorice una comisión de estudio, se comprometerá mediante contrato a prestar sus servicios a la institución, por un término no inferior al doble de la duración de los estudios y con una dedicación que no será inferior a la que poseía en el momento de otorgársele la comisión.
  - c) Todo profesor que sea enviado en comisión de estudio deberá presentar un plan de investigación donde incluya los productos científicos que va a generar durante el tiempo que se encuentre en comisión, este debe ser aprobado por el Consejo Directivo.

**PARÁGRAFO 1°.** Durante el proceso de comisión, el profesor deberá:

- a) Presentar certificado de notas o equivalente por período académico durante su comisión.
- b) Presentar un informe ejecutivo al Decano y al Comité Curricular de su programa, relacionado al cumplimiento de sus compromisos del plan de trabajo anual durante la comisión.
- c) Desarrollar las asignaturas establecidas en su plan de trabajo anual.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**PARÁGRAFO 2º.** La duración de la comisión de estudios estará sujeta al término de desarrollo del plan de estudios del programa al cual aplica el profesor.

Una vez finalice la comisión de estudios, el profesor deberá:

- a) Presentar el título en un máximo de dos años para aquellos profesores que estuvieren cursando programa de doctorado y de un año para lo que estuvieren cursando maestría.
- b) Convalidar el título otorgado por una institución de educación superior extranjera ante el Ministerio de Educación Nacional en un plazo máximo de un (1) año.
- c) Reasumir inmediatamente los compromisos laborales en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión según las necesidades del programa académico aprobados por el CSEA.

**PARÁGRAFO 3º. SEGUIMIENTO Y CONTROL.** El seguimiento de la comisión de estudios se hará semestralmente y corresponde al Coordinador de Área o Decano en aquellos programas que tienen un solo programa, y debe informarlas novedades durante la comisión al CSEA. El incumplimiento de alguna de las obligaciones del profesor establecidas en la comisión de estudios o plan de trabajo anual será causal para revocar la comisión de estudios.


**PARÁGRAFO 4º.** A fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos del Profesor en comisión de estudio, éste deberá constituir a favor de la institución una caución en la cuantía y duración que se fije en el contrato. Dicha caución se hará efectiva en caso de incumplimiento del contrato por parte del Profesor.

**ARTÍCULO 47º. DE LAS VACACIONES.** Se regirán por las normas legales vigentes.

**ARTÍCULO 48º. DEL AÑO SABÁTICO.** Se entiende como año sabático aquel periodo que la institución otorga a los profesores de planta para fortalecer su desarrollo profesoral a través de la interacción con las comunidades académicas, centros de investigación o innovación, organizaciones no gubernamentales, entre otros; siempre y cuando no exista vinculación laboral con otra Institución de Educación Superior.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** solo para profesores de planta en la categoría Titular que hayan laborado como mínimo diez (10) años en la Universidad de la Costa y demostrar generación de producción intelectual a través de publicaciones entrevistas de alto impacto.

**ARTÍCULO 49º. SUSPENDIDO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.** Son los profesores que por haber cometido una falta grave se les separa temporalmente de sus funciones, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 64 y 67 literal b de este estatuto.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## **CAPÍTULO XI PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN**

**ARTÍCULO 50°. PARTICIPACIÓN.** Los profesores de planta y catedráticos podrán ser representados ante los órganos de dirección y asesoría institucionales de acuerdo con los Estatutos. Estos órganos son:

1. Consejo Directivo
2. Consejo Académico
3. Consejo de Facultad

**PARÁGRAFO ÚNICO.** La participación de los profesores en los comités curriculares se da a través de los coordinadores de las áreas del conocimiento de cada programa académico.

**ARTÍCULO 51°. ELECCIÓN.** La participación de los profesores en los órganos se da a través de figura de la representación, la cual se realiza por elección democrática mediante las plataformas dispuestas por la Universidad para tales fines.


**ARTÍCULO 52°. PERIODO.** La elección de los representantes de profesor tiempo completo y catedrático será por un periodo de un (1) año.

**ARTÍCULO 53°. COMPROMISOS DE LOS PROFESORES.** Los representantes de la comunidad de profesores ante los órganos de dirección y asesoría tienen los siguientes compromisos:

1. Participar activamente con propuestas encaminadas al fortalecimiento de los procesos.
2. Permanecer en constante interacción con la comunidad profesor que representa, ya sea de cada programa, facultad o nivel institucional, según sea el caso.
3. Asistir a las sesiones del consejo a que pertenece.
4. Ser vocero de las propuestas de la comunidad que representa.

## **CAPÍTULO XII DERECHOS Y DEBERES - RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PROFESOR**

**ARTÍCULO 54°. DE LOS DERECHOS DEL PROFESOR.** Son derechos de los Profesores de la Universidad de la Costa los siguientes:

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

1. Los que emanan de la Constitución Política de Colombia, de las Leyes, del Estatuto de la Institución y demás normas que regulan la materia.
2. Ejercer sus actividades académicas dentro del principio del pluralismo ideológico, libertad de pensamiento, enseñanza, aprendizaje, investigación cátedra, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.
3. Participar en los programas de cualificación profesoral que la Institución tiene, enmarcados en su plan de Desarrollo.
4. Recibir trato adecuado y respetuoso, de parte de sus superiores, y de la comunidad académica en general.
5. Disponer de un ambiente apropiado de trabajo.
6. Obtener licencias, comisiones y permisos establecidos en la Ley y el presente régimen.
7. Disponer de la propiedad intelectual o industrial en las condiciones previstas por la Ley, Estatutos de la Institución y el reglamento de propiedad intelectual.
8. Elegir y ser elegido democráticamente para los órganos de dirección de la institución y de los programas académicos acorde al reglamento de elección de representantes de los profesores.
9. Acceder a la oferta de servicios de Bienestar Universitario en pro de fortalecer su calidad de vida.
10. Recibir realimentación del ejercicio profesoral por parte de sus superiores.
11. Participar activamente en la construcción de su plan de trabajo, plan de estímulo y sistema de evaluación, articulado a los fines institucionales.

**ARTÍCULO 55°. DE LOS DEBERES DEL PROFESOR.** Son deberes de los Profesores de la Universidad de la Costa los siguientes:

1. Cumplir con las obligaciones que se deriven de la Constitución Política Colombia, de las Leyes, del Estatuto de la Institución y las normas establecidas en la Universidad de la Costa.
2. Desempeñar personalmente las funciones que le sean asignadas, con responsabilidad, eficiencia y eficacia.
3. Articular las funciones de docencia, investigación y extensión teniendo en cuenta la internacionalización como eje transversal.
4. Utilizar las herramientas tecnológicas, plataformas virtuales y canales de comunicación institucionales exclusivamente para fines laborales, protegiendo la información confidencial y los datos personales a los que tenga acceso, conforme a las políticas institucionales y la Ley 1581 de 2012.
5. Preparar y actualizar los contenidos, estrategias pedagógicas y evaluación de las asignaturas a su cargo acorde a la modalidad y nivel de formación.


	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

6. Cumplir con la jornada laboral, de acuerdo con la intensidad horaria fijada para la carga académica a su cargo y el horario estipulado.
7. Garantizar el acompañamiento de los estudiantes a través de diferentes medios y plataformas de comunicación hasta el cierre del período académico.
8. Respetar el ejercicio de su actividad académica en el marco de las libertades consagradas en el artículo 4 capítulo 1 de la ley 30 del 28 de diciembre de 1992.
9. Cumplir las orientaciones e instrucciones que en el orden académico y disciplinario se impartan.
10. Colaborar en forma permanente en la orientación profesional de los estudiantes a su cargo.
11. Mantener en el ejercicio de sus funciones, una conducta ética, moral y digna.
12. Aprobar satisfactoriamente en el tiempo estipulado por la institución, los cursos, seminarios, actualización, especialización y demás capacitaciones o actividades de formación profesional, programadas por la Institución en su respectiva especialidad.
13. Asumir la Evaluación a estudiantes como un proceso permanente.
14. Ingresar al sistema, las calificaciones de los cortes parciales y final, en las fechas estipuladas en el calendario académico de la Institución.
15. Respetar los derechos de autor y de propiedad intelectual. Esto incluye abstenerse de crear grupos no oficiales para divulgar imágenes o datos de estudiantes o compañeros sin autorización, conforme a las políticas de protección de datos y confidencialidad.
16. Conocer y acatar las rutas y/o protocolos institucionales para la prevención y atención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia basada en género, garantizando un trato respetuoso y no discriminatorio, en concordancia con el reglamento interno de trabajo.
17. Comunicar efectivamente entre los estudiantes los avances del programa académico.
18. Suscribir oportunamente los documentos institucionales relacionados con la planeación, seguimiento, evaluación y organización de las funciones académicas, incluyendo los Planes de Trabajo, y cumplir las actividades, metas e indicadores allí definidos conforme a los lineamientos institucionales.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 56°.** En cumplimiento a la sentencia C-593 de 2014, en concordancia con el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025 que modificó el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias se tendrán en cuenta todas las garantías del debido proceso, teniendo en cuenta los principios de: dignidad,

	<p style="text-align: center;"><b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b></p>	<p><b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b></p>
		<p><b>TRD: 200-240-09</b></p>

presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

**ARTICULO 57°.** Mantener el orden y la disciplina son funciones del Rector, las Vicerrectorías y el Departamento de Gestión Humana, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar el procedimiento disciplinario e imponer las sanciones disciplinarias al personal de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. Las sanciones disciplinarias las impone el director de Gestión Humana o su delegado y/o las personas autorizadas para tal efecto según el artículo 55 del presente reglamento.

**ARTICULO 58°.** Cuando un representante de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC deba aplicar una sanción disciplinaria, seguirá el procedimiento que se establece a continuación:


Cuando se tenga conocimiento de la falta, se hará la investigación sobre la misma y si se considera que hay mérito para abrir la investigación se citará al Trabajador para que se presente a descargos por las presuntas faltas cometidas o para que dé explicaciones verbales o por escrito de las conductas endilgadas.

El llamado a descargos se realizará en los sesenta (60) días hábiles siguientes a conocerse la falta cometida por el Trabajador, término que podrá prorrogar unilateralmente la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC por un período de hasta (30) días hábiles más.

Si después de surtida la diligencia de descargos es necesario aclarar o ampliar la información contenida en la misma, la institución podrá citar de nuevo al trabajador a una ampliación de descargos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la primera diligencia, término que podrá ser prorrogado de manera unilateral por la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC por un período de hasta (15) días hábiles más.

Al Trabajador inculpado se le dará la oportunidad de ser escuchado o de presentar explicaciones verbales o escritas al respecto y deberá presentar descargos dentro del término señalado y podrá presentarse con un (1) compañero de trabajo para que obre como testigo si así lo desea. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado

El Trabajador inculpado que no presente o no se presente a hacer sus descargos o no de sus explicaciones dentro de los términos establecidos, se presume que renuncia a este derecho de

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
		<b>TRD: 200-240-09</b>
<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>		

defensa y deja en libertad a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC para continuar el trámite respectivo. De todo lo tratado en la diligencia de descargos deberá levantarse un acta que será firmada por las personas que estuvieron presentes e intervinieron en ella.

La diligencia de descargos podrá realizarse de forma virtual o presencial directamente en el área de Gestión Humana, si el Trabajador se encuentra en la sede principal, en caso de que pertenezca a otra regional o se encuentre en teletrabajo, trabajo en casa, o en el exterior, el Director de Gestión Humana o quién este delegue o encargue podrá realizarse la diligencia a través de la plataforma virtual Teams o cualquiera otra que señale la Universidad; evento en el cual, todo el procedimiento disciplinario se llevará a cabo de manera virtual.

Cuando la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC así lo considere, también podrán adelantar los procesos disciplinarios mediante el sistema de la oralidad, basado en la grabación digital por audio y/o video de todas o algunas de las diligencias que integran el debido proceso disciplinario. Las diligencias se podrán realizar de igual forma mediante medios tecnológicos, como cruce de correos electrónicos, llamadas a través de teléfonos fijos o celulares, video llamadas por cualquier plataforma tecnológica y, en general, mediante cualquier medio de comunicación idóneo

Para los mismos efectos del presente numeral y cuando no sea posible la práctica de la diligencia de descargos al Trabajador de manera personal, a través del superior inmediato, su delegado, o por comunicación instantánea, el director de Gestión Humana o su delegado podrá solicitarle a aquel sus explicaciones y justificaciones frente a la(s) presunta(s) falta(s) cometida(s) por escrito para que ejerza de esta manera su derecho a la defensa. Las respuestas a los descargos, las deberá entregar el Trabajador en la dirección de las oficinas de la sede principal de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC o al correo electrónico del área de Gestión Humana dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación del requerimiento de descargos, los cuales podrán ser ampliados de acuerdo con la complejidad del caso por parte del director de Gestión Humana o su delegado.

Con base en las pruebas allegadas y en las diligencias de descargos el director de Gestión Humana o su delegado, tomará la decisión correspondiente, la cual comunicará al Trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, término que podrá ser prorrogado hasta por quince (15) días hábiles más por parte de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC de manera unilateral cuando las circunstancias del caso así lo ameriten.

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

En caso de que la decisión tomada por parte del director de Gestión Humana o su delegado corresponda a la suspensión temporal del contrato de trabajo, los días que se señalen como fechas para hacer efectiva la misma, podrán ser señalados dentro de los dos (02) meses siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

Contra las decisiones disciplinarias consistentes en la Suspensión del Contrato de Trabajo y la Terminación Unilateral del Contrato por Justa Causa Imputable al Trabajador procederá el recurso de Apelación ante el señor rector de la Universidad, el cual se interpondrán y resolverán en los siguientes términos:

**ARTICULO 59°. RECURSOS Y TÉRMINOS PARA LA PRESENTACIÓN DE ESTOS ANTE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUESTAS AL TRABAJADOR.** Para el caso de Suspensiones Disciplinarias: El Trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo podrá presentar Recurso de Apelación ante el Rector de la institución. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la suspensión del contrato de trabajo:


El recurso de Apelación en la medida de Suspensión del Contrato de trabajo se concederá en el efecto suspensivo, es decir, que la decisión de la suspensión no será efectiva hasta tanto no se resuelva de fondo el recurso de apelación.

La institución resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación de este por parte del trabajador.

Para el caso de Terminación Unilateral del Contrato de trabajo con Justa Causa. El Trabajador que sea despedido con justa causa podrá presentar Recurso de Apelación frente al Rector de la Universidad. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la terminación del contrato.

El recurso de Apelación frente a la decisión de la terminación unilateral por justa causa del contrato de trabajo por parte de la institución se concederá en el efecto devolutivo, es decir que no se suspenderá la decisión tomada en primera instancia, la cual tendrá efectos inmediatos a partir de la fecha en que se comunique la decisión respectiva.

La Universidad de la Costa “CUC” resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación, del mismo por parte del trabajador. Si el Rector de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC revoca la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, se procederá al reintegro del

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
		<b>TRD: 200-240-09</b>
<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>		

Trabajador y se reconocerán los salarios dejados de percibir desde la fecha de la decisión hasta el reingreso.

**PARÁGRAFO 1º.** Si el Trabajador no presenta y sustenta el recurso de apelación dentro de los términos señalados, la decisión quedará en firme.

**PARÁGRAFO 2º.** Sin perjuicio de lo anterior, el Trabajador tendrá igualmente la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir las decisiones emanadas del empleador. Todo lo anterior en consonancia por lo dispuesto por la sentencia C- 593 de 2014 proferida por la Corte Constitucional Colombiana como garantía del debido proceso disciplinario en actuaciones laborales.

**PARÁGRAFO 3º.** El empleador podrá apartar al trabajador de sus funciones cuando la presunta falta sujeta de investigación involucre el desarrollo de estas.


**ARTICULO 60º.** Dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los trabajadores, podrán utilizarse todos los medios de prueba aceptados por la Ley, pero en especial se podrán utilizar los siguientes medios de prueba:

1. Descargos, Testimonios y Declaraciones de los Trabajadores, los cuales podrán contar con el carácter de reservados según las circunstancias.
2. Documentos escritos, videos y fotografías tomados por cámaras de seguridad o cualquier medio tecnológico.
3. Periciales, tales como pruebas de polígrafo, informes de expertos, alcoholímetros, notificaciones de correos electrónicos, oficios, etc.

**ARTICULO 61º.** Una vez comprobadas las faltas la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC, podrá adoptar las siguientes decisiones:

- a) Llamado de atención verbal, cuando la falta se considere leve.
- b) Llamado de atención escrito con copia a la hoja de la vida del Trabajador, cuando la falta sea reiterativa leve o grave.
- c) Suspensión del contrato de trabajo, cuando la falta se considere grave o gravísima, previa calificación del empleador.

Terminación Unilateral con Justa Causa del contrato de trabajo imputable al Trabajador, cuando la causa se considere gravísima, incluyendo las del **CAPÍTULO DE JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO INCLUIDAS EN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA.**

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

La suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta de ocho (08) días si es por primera vez y, de hasta dos (02) meses si hay reincidencia en la falta.

**ARTÍCULO 62°.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

**ARTÍCULO 63°. VIGENCIA.** El presente Estatuto y sus modificaciones, regirá a partir de su aprobación y promulgación y deroga todos los Acuerdos y Disposiciones que en relación con este Estatuto le sean contrarios.

**ARTÍCULO 64°.** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga las demás normas que le sean contrarias.

Dado en Barranquilla, a los veinte siete (27) días del mes de mayo del dos mil veintiséis (2026).

### **COMUNÍQUESE PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,

  
**MARIO MAURY ARDILA**  
Presidente

  
**FEDERICO BORNACELLI VARGAS**  
Secretario General