



ACUERDO 012 DE 2003  
(JULIO 9)

Por el cual se expide el Reglamento Docente de esta Corporación.

LA SALA GENERAL DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA DEL DESARROLLO SIMÓN BOLÍVAR, en ejercicio de sus atribuciones estatutarias;

ACUERDA:

REGLAMENTO DOCENTE

CAPITULO I  
CAMPO DE ACCIÓN Y OBJETIVOS

**ARTICULO 1º. Campo de acción:** El presente reglamento docente regula las relaciones entre la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo SIMÓN BOLÍVAR y su personal docente, (docente, docente investigador, investigador y afines) bajo los principios y valores inspirados en la Constitución Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, la Misión y el Proyecto Educativo Institucional .

**ARTICULO 2º. Objetivos:** Los objetivos del presente reglamento son establecer :

1. La misión y calidades del personal docente
2. Las políticas del personal docente relacionadas con la :
  - selección, vinculación , contratación y desvinculación
  - participación democrática
  - la evaluación, promoción, estímulos
  - el desarrollo profesoral
  - acceso y ascenso en el escalafón docente
  - proceso disciplinario
3. Los derechos y obligaciones del personal docente.
4. El marco para la convivencia armónica entre la Corporación y el personal docente vinculado a ella en cualquiera de sus modalidades.

CAPITULO II  
MISION Y CALIDAD DEL DOCENTE

**ARTICULO 3º Definición de Docente:** Es el profesional que se responsabiliza del desarrollo académico del estudiante mediante el ejercicio actividades de enseñanza -aprendizaje. Es el principal gestor de la formación del estudiante y del desarrollo del conocimiento mediante el ejercicio de la docencia, extensión e investigación

**ARTICULO 4º Misión:** Formación integral de los educandos teniendo como referente la Misión y el Proyecto Educativo Institucional.

**ARTICULO 5º Calidades para ingresar a la docencia:** el profesional que desee vincularse en los procesos de formación integral en la institución debe acreditar las siguientes calidades:

1. Ser profesional titulado y presentar tarjeta o registro profesional en el área en la cual se va a desempeñar como docente.
2. Título Postgrado en el área específica



3. Tener dos años de experiencia profesional contados a partir del título.
4. Diplomado en Pedagogía o Docencia Universitaria de 300 horas y/o experiencia docente de dos años en IES.

**ARTICULO 6° Categorías.** Los docentes se clasifican según su dedicación en: Profesores de tiempo completo, categorías A y B (dedicación de 40 horas semanales). Profesores de medio Tiempo, categorías A y B. Profesores de Tiempo Parcial y Profesores por Horas o Catedráticos.

- Profesor de tiempo Completo, categoría A: Es el docente que reparte su tiempo de servicio en esta Corporación así: un mínimo de 28 horas de Carga Académica semanal y el resto hasta 40 horas en actividades de apoyo académico en las áreas de investigación, extensión y acompañamiento estudiantil. Su contrato es por término indefinido.
- Profesor de Tiempo Completo, categoría B: Es el docente que reparte su tiempo de servicio en esta Corporación así: un mínimo de 28 horas de Carga Académica semanal y el resto hasta 40 horas en actividades de apoyo académico en las áreas de investigación, extensión y acompañamiento estudiantil. Su contrato es por término definido.
- Profesor de Medio Tiempo, categoría A: Tiene una dedicación a la Corporación entre 15 y 20 horas semanales y su vinculación es mediante contrato a término indefinido.
- Profesor de Medio Tiempo, categoría B: Es el docente que tiene una dedicación a la Corporación entre 15 y 20 horas semanales y su vinculación es mediante un contrato a término definido.
- Profesor por Horas o Catedrático: es el docente vinculado a la Corporación mediante un contrato de laboral con una dedicación de 14 horas semanales o menos de Carga Académica.

Todo docente de tiempo completo, se le asignará un máximo de 12 horas semanales de asesorías y tutorías a estudiantes en actividades trabajo independiente del estudiante, investigación y extensión.

Todo docente de medio tiempo, se le asignará un máximo de 5 horas semanales de asesorías y tutorías a estudiantes en actividades de trabajo independiente del estudiante, investigación y extensión.

### CAPITULO III SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y DESVINCULACIÓN

**ARTICULO 7° Proceso de Postulación y preselección de Docentes:** Para ingresar a la docencia en la Corporación deberá acreditarse al momento de su postulación, como mínimo los requisitos exigidos en el artículo 5° de este régimen docente. El Decano de la Unidad académica correspondiente, presentará a la Oficina de Recursos Humanos las hojas de vida de los postulados, para el proceso de verificación de datos y preselección.

**ARTICULO 8° De la Provisión de Docentes:** Cuando se vayan a llenar vacantes, el Decano de la respectiva Unidad Académica presentará al Rector Ejecutivo, la justificación académica con la aprobación de la Vicerrectoría Académica, la lista de aspirantes preseleccionados por la oficina de Recursos Humanos, con sus respectivas hojas de vida, y evaluación.

**ARTICULO 9° De la Contratación:** El Rector Ejecutivo aprobará a quienes vayan a llenar las plazas vacantes y ordenará su contratación.

**ARTICULO 10° De la vinculación:** El Departamento de Recursos Humanos elabora contrato de trabajo, entregando al docente copia de este Reglamento Docente y del Reglamento Interno del Trabajo.



**PARÁGRAFO 1°.** Ningún docente podrá iniciar labores sin haber suscrito el correspondiente contrato de trabajo. Es deber del Decano o Director de Programa velar porque no se viole esta prohibición.

**ARTICULO 11° Desvinculación del Docente:** Son causales de desvinculación del docente las contempladas en los artículos 72° - 73° y 74° del Reglamento Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO 12°** Son causales de desvinculación del docente la obtención, por una vez, de una calificación muy deficiente, o calificación deficiente por dos veces consecutivas como resultado de la evaluación docente según lo contemplado artículo 26° del presente reglamento.

La Oficina de Recursos Humanos es la responsable de la gestión del estudio de causales y trámites de desvinculación de los docentes.

El Secretario General de la Corporación es el encargado de notificar a los docentes las decisiones sobre su desvinculación.

#### CAPITULO IV

##### PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

**ARTÍCULO 13° Del derecho y obligación de la Participación:** Todos los docentes podrán participar en la elección democrática de la representación al Consejo de Gobierno de la Corporación y al Consejo Académico de Facultad

Los docentes de la Corporación tienen derecho a ser representados en el Consejo de Gobierno de la Corporación y al Consejo Académico de Facultad de acuerdo a las disposiciones del Estatuto Corporativo.

**ARTÍCULO 14° ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE DOCENTES** Los representantes de los profesores, a conformar El Consejo de Gobierno y Consejo de Académico de Facultad respectivamente, serán elegidos por un año mediante votación popular. Se elegirá un principal y un suplente. El Suplente reemplazará al principal cuando éste renuncie o no pueda asistir a las sesiones. El Rector Ejecutivo de la Corporación fijará la fecha y reglamentará el procedimiento de dichas elecciones.

**PARÁGRAFO 1°** Para la elección del representante de los profesores al Consejo de Gobierno, participarán todos los docentes con contrato en la Corporación, la elección se hará anualmente, mediante voto popular, previa inscripción de los candidatos, ante la Secretaría General.

**PARÁGRAFO 2°** La elección del representante ante el Consejo Académico de Programa, se hará con la participación de los docentes del respectivo Programa, la elección se hará anualmente, mediante voto popular, previa inscripción de los candidatos, ante la Secretaría General.

**ARTÍCULO 15°** La Corporación no se obliga a renovar el contrato de trabajo en caso de que el docente elegido, para cualquiera de las representaciones indicadas en el artículo 13° de este reglamento, incurra en las causales de terminación, o incumpla en sus obligaciones.

#### CAPITULO V

##### LA EVALUACIÓN, PROMOCIÓN, ESTÍMULOS

**ARTICULO 16°.** Objetivo de la Evaluación: Tiene como finalidad el mejorar constantemente el nivel académico de la Corporación y garantizar la excelencia académica en cada Facultad o Programa. Semestralmente se hará evaluación docente.



**ARTÍCULO 17° Modalidades:** La evaluación docente se realiza en las siguientes modalidades:

- La Autoevaluación, es el proceso mediante el cual el profesor evalúa su desempeño docente, su nivel de formación, su actualización, y compromiso con sus actividades docentes.
- La Heteroevaluación es el proceso por medio del los estudiantes y el personal administrativo del programa, evalúan cual el desempeño del docente.

El peso porcentual de las diferentes modalidades de evaluación docente será: Autoevaluación: 35 %, Heteroevaluación 65 % (Evaluación estudiantil 35 %; Evaluación administrativa 30 % )

**ARTÍCULO 18°.** Aspecto de Evaluación: En la Evaluación docente se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

1. **FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN:** Comprende los títulos obtenidos, la participación activa en conferencias, seminarios, congresos y demás actos relacionados con la especialidad de su labor académica y la participación satisfactoria en cursos de actualización, perfeccionamiento y complementación.
2. **ASPECTOS TECNICOS - PEDAGÓGICOS:** Comprende la metodología de la enseñanza, las técnicas, actividades, habilidades y destrezas necesarias para la implementación de una verdadera labor educativa entre otras: Planeación de Trabajo, Programación de Contenido, Metodología utilizada, Evaluaciones y relaciones académicas con los alumnos.
3. **APTITUDES PARA EL CARGO:** Comprende la capacidad de dirección de coordinación, de organización y planeación, responsabilidad y rendimiento en el trabajo, colaboración, iniciativa, relaciones interpersonales, cumplimiento y puntualidad.
4. **PRODUCCIÓN INTELECTUAL:** Comprende los diseños de proyectos de investigación, informes técnicos - científicos que tengan las calidades exigidas para un trabajo de investigación.
5. **PUBLICACIONES:** comprende la publicación de artículos, monografías, libros y textos relacionados con el área que represente y otros afines.

**ARTÍCULO 19°.** El comité de Evaluación Docente del Programa: Esta integrado por el Vicerrector Académico, el Decano de la Facultad, el Jefe de docencia, el Secretario académico, el jefe de área a la que pertenece y el representante de los profesores en el Consejo de Facultad de la Unidad Académica.

**ARTÍCULO 20°** De los Instrumentos de Evaluación. Los instrumentos de evaluación docente a aplicar, serán diseñados por la oficina de procesos académicos, validados por las autoridades académicas de los programas y aprobados por el comité Central de Evaluación Docente

**ARTÍCULO 21°.** De las funciones del Comité de Evaluación. El comité de Evaluación Docente tendrá como funciones:

1. Planificar y organizar el proceso de evaluación docente
2. Recepcionar la Evaluación Estudiantil.
3. Practicar la Evaluación Administrativa.
4. Procesar los datos de las dos evaluaciones, obtener los resultados integrarlos e interpretarlos
5. Elaborar informe individual, cuadros comparativos y análisis estadístico del desempeño del cuerpo docente.
6. Emitir concepto sobre la evaluación docente y elaborar informe sobre las necesidades de capacitación docente de acuerdo a los resultados de la evaluación.
7. Las demás que le señalen este régimen y el Consejo de Gobierno.

**ARTÍCULO 22°.** De la Heteroevaluación Estudiantil. La heteroevaluación realizada por los estudiantes se hará por el sistema de encuesta. Para garantizar la idoneidad e imparcialidad de esta evaluación deberá tenerse en cuenta las siguientes reglas:

1. La encuesta se aplicará en forma simultánea en todas las facultades, antes de la evaluación final del semestre.
2. Serán encuestados los estudiantes por semestres y respecto de los profesores que en ese momento regenten la cátedra, si un profesor desarrolla la misma materia en semestres paralelos, para efectos de los resultados se tomarán los varios cursos como un todo.



3. Para su validez la encuesta deberá ser diligenciada por lo menos por el 70% de los estudiantes matriculados en el respectivo curso.
4. La encuesta se orientará, principalmente, a medir las siguientes dimensiones: Planificación de la práctica docente, ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje, actitudes para el cargo, producción intelectual. Dentro de cada dimensión se indagará una pluralidad de factores.
5. El resultado será la sumatoria de todas las variables, y de acuerdo a la ponderación asignada a cada dimensión a evaluar, debiendo reducirse a la escala de cero (0) a cinco (5).
6. El formulario de encuesta no debe ser firmado por el estudiante, tampoco llevará su nombre, ni el número del carnet o matrícula.
7. Los formularios diligenciados deben ser archivados en la Decanatura en sobre sellado y con las debidas seguridades.

**ARTICULO 23°.** La evaluación administrativa se hará teniendo en cuenta las siguientes reglas:

1. Se hará en la misma semana de la Evaluación Estudiantil.
2. Se integra a la autoevaluación y a la evaluación estudiantil de acuerdo a la ponderación definida por la Vicerrectoría Académica y la Oficina de Procesos Académicos

**ARTICULO 24°.** El decano comunicará por escrito a cada profesor, el resultado de su evaluación docente, indicándole sus logros y deficiencias.

**ARTICULO 25°.** Revisión de la Evaluación Docente: Dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de que trata el artículo anterior, el profesor que se sienta indebidamente evaluado tiene el derecho de solicitar al comité la revisión de sus resultados individuales en su presencia.

**ARTICULO 26°.** Aplicación de los resultados de la Evaluación Docente: Con base en la evaluación docente, se tomarán las siguientes medidas:

De cero (0) a dos (2.0), se conceptúa como muy deficiente y el profesor será desvinculado por justa causa, previo el cumplimiento de las formalidades legales.

De más de dos (2.0) a menos de tres cero (3.0) se conceptúa como deficiente; en este caso el comité de Evaluación Docente entrevistará al profesor, analizará con él sus deficiencias, y buscará los correctivos. La no aprobación de la siguiente evaluación docente constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo y el profesor deberá ser desvinculado, previo el cumplimiento de las formalidades legales.

Con tres (3.0) o más se considera aprobada la evaluación. Si el docente obtiene resultados tres (3.0) hasta cuatro (4.0) se califica como satisfactorio.

De más de cuatro (4.0) hasta cuatro cinco (4.5) se conceptúa como bueno; y de más de cuatro cinco (4.5) se califica como excelente.

**ARTICULO 27°.** Distinciones Especiales: En caso de servicios docentes a la Corporación, de especial trascendencia o por excepcionales méritos científicos, artísticos o técnicos, se podrá conceder los títulos de:

- Profesor Emérito
- Profesor Honorario
- Profesor Excelente

**ARTICULO 28°** Profesor Emérito: Esta distinción sólo podrá otorgarse al profesor que haya prestado servicios docentes en la Corporación por 20 años o más y que además sea considerado merecedor de ella por haberse destacado en la enseñanza o en la investigación, siempre y cuando no haya sido sancionado disciplinariamente y que no haya reprobado en ocasión alguna las Evaluaciones Docentes.



**ARTICULO 29°.** Profesor Honorario: Esta Distinción sólo podrá otorgarse a profesores visitantes de reconocida prestancia científica, literaria, artística o técnica.

**ARTICULO 30°.** Las distinciones de Profesor Emérito y Profesor Honorario sólo podrán ser otorgadas por la Sala General, mediante propuesta motivada de un miembro de la Sala, del señor Rector o de uno de los Señores Decanos.

**ARTÍCULO 31° Profesor Excelente:** Esta distinción se otorga al docente con más de cinco años de servicio continuo en la Corporación y que halla obtenido en la evaluación una calificación de excelente por más de tres periodos consecutivos.

La distinción de Profesor Excelente es otorgada por el Consejo de Gobierno.

**ARTICULO 32° Licencia de Estudios:** Los profesores de contrato indefinido y más de nueve años de servicio a la Corporación, podrán obtener el beneficio, de acuerdo con la convención de obtener una licencia remunerada para estudios de posgrado de un año.

**ARTICULO 33°.** Otros Beneficios. Los Docentes que laboran en la Corporación podrán gozar de los siguientes beneficios:

1. Acceso a auxilios para asistencia a seminarios y estudios de posgrados conforme a lo establecido en la reglamentación de los Fondos de estímulo al Desarrollo Profesional. ( Acuerdo 006 de Abril 14 de 2003).
2. Becas de estudio en la institución para uno de sus hijos o para su esposa o compañera permanente.
3. Descuentos especiales en las publicaciones del fondo editorial de la Corporación o en aquellos que se editen bajo la dirección o auspicio de la Corporación.

#### CAPITULO VI EL DESARROLLO PROFESORAL

**ARTICULO 34° Tipo de Apoyo:** En el marco de las políticas de desarrollo docente, la Corporación a través de los Fondos de Desarrollo Docente define y reglamenta el tipo de apoyo a los docentes para adelantar estudios de posgrado en saberes específicos, pedagogía o en desarrollo científico y tecnológico.

**PARÁGRAFO 1°.** Aplica a docentes de tiempo completo, de tiempo completo con responsabilidades administrativas, a los docentes de medio tiempo y a los docentes investigadores, que cumplan con los requisitos establecidos en el Acuerdo 006 de Abril 14 de 2003.

**PARÁGRAFO 2°.** Las solicitudes para estudios de posgrado, a que hace referencia el artículo 34° de este reglamento, deben presentarse con la debida justificación y contar con la aprobación previa del Programa Académico correspondiente, de la Vicerrectoría Académica y del Dpto. de Pedagogía.

#### CAPITULO VII DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

**ARTICULO 35°.** Derecho: Establézcanse los siguientes derechos del personal docente de la Corporación:

1. Los que emanan de la Constitución Política de Colombia de las Leyes, del Estatuto Orgánico de la Corporación, del reglamento interno de trabajo y de las demás normas de la Institución.
2. Ejercer sus actividades docentes, de investigación y de extensión dentro del principio de libertad de enseñanza, de aprendizaje y de cátedra.



3. Participar activamente en los programas de capacitación, formación y actualización contemplados en el Plan de Desarrollo Profesorat.
4. Recibir la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales conforme a las reglas vigentes.
5. Recibir trato respetuoso y adecuado de parte de sus superiores jerárquicos, colegas estudiantes, empleados y trabajadores de la Corporación y disponer de un ambiente apropiado de trabajo.
6. Conocer los instrumentos de evaluación docente.
7. Disponer de la propiedad institucional o industrial en las condiciones previstas por la ley y los estatutos de la Institución.
8. Ejercer cargo y no ser sancionado o desvinculado sino de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la ley, por este reglamento, por el reglamento interno de trabajo y el contrato laboral.
9. Elegir y ser elegido por las personas que les correspondan así:
  - representante de los profesores en el Consejo de Gobierno.
  - Representantes de profesores en el Consejo de Facultad.
10. Presentar propuestas de desarrollo y mejoramiento académico de la Corporación a través de la Decanatura de la Unidad Académica en la que labore.
11. A ser escuchado y obtener respuesta escrita a las peticiones y/o reclamos que en forma respetuosa presente.
12. Participar, previo cumplimiento de los requisitos, de los diferentes fondos para su desarrollo profesoral.

**ARTICULO 36°. Deberes:** Constituyen obligaciones generales del personal docente:

1. Cumplir la Constitución política, las Leyes, los Estatutos, el Reglamento de Trabajo de la Corporación y demás normas académicas y administrativas.
2. Ejercer con ética su profesión.
3. Desempeñar su cargo docente con moralidad, calidad, responsabilidad y eficiencia.
4. Concurrir puntualmente a sus actividades docentes y cumplir con todos sus deberes académicos.
5. Dar tratamiento respetuoso a los directivos de la Corporación, compañeros de docencia, alumnos y demás trabajadores de la Corporación.
6. Desarrollar sus actividades académicas con honestidad y objetividad intelectuales, así como con respecto a las diferentes formas de pensamiento.
7. Participar en los procesos democráticos institucionales.
8. Abstenerse de practicar actos de discriminación política, racial, religiosa o de cualquier otra índole.
9. Responder por la adecuada utilización y conservación de los documentos, ayudas, recursos y otros bienes de la Corporación que le sean confiados.
10. las demás que le sean impuestas por los estatutos y reglamentos de la Corporación.
11. **ARTICULO 37°. Son obligaciones específicas de la actividad docente:**

1. Presentar al principio de cada período académico, a la autoridad académica correspondiente, la planeación o programa de la asignatura a desarrollar, de acuerdo a las directrices y lineamientos definidos por el Comité de Currículo.  
El programa del profesor deberá comprender: Contenido, metodología, objetivos, evaluación, recursos y bibliografía actualizada, y las que la ley establezca.
2. Desarrollar efectivamente y en forma personal las clases que correspondan.
3. Desarrollar en el transcurso del período académico el programa de la asignatura.
4. Registrar su asistencia a clases y el cumplimiento del programa de la asignatura, en la forma que determine la Corporación.
5. Informar oportunamente a la autoridad académica y administrativa de la respectiva facultad sus ausencias a clases.
6. Prestar asesoría académica a sus alumnos.
7. Y, llevar el control de asistencia a clases del alumno y hacer los informes del caso.



8. Realizar personalmente las evaluaciones parciales, finales, de habilitación, supletorios, validaciones, preparatorios y todas aquellas que le correspondan referentes al ciclo académico y que están previstas en los Reglamentos dentro de las fechas señaladas por la respectiva autoridad académica, calificadas también personalmente e informar en original y copia los resultados dentro de los plazos siguientes:
  - a. 24 horas cuando la prueba fuera oral
  - b. 72 horas cuando la prueba fuera escrita.
9. Atender las orientaciones de las autoridades académicas de la Corporación, para la buena marcha de las actividades universitarias y docentes.
10. Comportarse en todas sus actividades universitarias con la debida corrección, con el fin de preservar las normas éticas y académicas y el respeto mutuo entre los distintos estamentos de la Corporación.
11. Las demás previstas en la legislación laboral, en este estatuto y todas aquellas que por naturaleza correspondan a la actividad docente.
12. Participar en las reuniones docentes de área o de facultad que programe la correspondiente Unidad Académica.
13. Proponer la adquisición de la bibliografía de su área.
14. Cumplir las funciones de asesoría, consultoría e Investigación externas que le sean asignadas.
15. Asistir a los cursos y seminarios de actualización programados por la Institución en su respectiva especialidad.

#### CAPITULO IX DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTICULO 38°. Finalidad del Régimen Disciplinario:** El régimen disciplinario tiene por objeto garantizar que el ejercicio de la función docente en la Corporación se realice conforme a los principios de la legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación, eficiencia y excelencia académica.

**ARTICULO 39°. Derecho de Defensa:** En todo procedimiento disciplinario se otorgarán las garantías que este régimen establece para el ejercicio del derecho de defensa.

**ARTICULO 40°. Escala de Faltas y Sanciones:** El docente que incurra en faltas disciplinarias será objeto, de acuerdo con la gravedad de las mismas, a las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar.

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita con copia a la Hoja de Vida.
3. Suspensión disciplinaria que no exceda de ocho días por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia.
4. Terminación del contrato por justa causa.

Las sanciones de amonestación verbal o amonestación escrita con copia a la hoja de vida, serán impuestas después de haber oído y evaluado los descargos del profesor en la forma prevista en el artículo siguiente .

La sanción de suspensión será impuesta en única instancia de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y después de haber dado al profesor la misma oportunidad que señala el inciso anterior.

**ARTICULO 41°. De la aplicación analógica del Reglamento Interno de Trabajo.** Hacen parte de este régimen del Docente las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de esta Corporación.

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Corporación observará el siguiente procedimiento:





La oficina de recursos humanos de acuerdo a la comunicación recibida de la respectiva unidad académica o administrativa procederá a:

- a) Citar al docente inculcado mediante comunicación escrita para que se presente en compañía del representante de los docentes en su respectiva facultad o el representante de los docentes ante el consejo de gobierno; en caso de estar afiliado al Sindicato de profesores de la corporación debe presentarse en compañía de dos representantes de la organización sindical, señalando la fecha, la hora, a efecto de levantar el acta de descargos que le permita dar sus explicaciones ante los hechos que le imputan. Igualmente y mediante comunicación de las mismas características se notificará a la Junta Directiva del Sindicato respectivo con la finalidad de que asistan y representen al trabajador inculcado en la citada diligencia administrativa laboral.
- b) En el acta de descargos el funcionario investigador dejará constancia de todo lo actuado y formulará al trabajador inculcado todas las preguntas necesarias que conduzcan al esclarecimiento de los hechos.
- c) Posteriormente el funcionario investigador si lo considera necesario practicará todas las pruebas que conduzcan a la certeza de los hechos que se intervienen.
- d) Concluida la etapa investigativa la Corporación tomará la decisión correspondiente.
- e) El trabajador que se encuentre debidamente notificado por tres (3) veces, en los términos a que se refiere el literal a del presente artículo y no hubiere sido posible adelantar la diligencia de descargos por su renuencia a concurrir a la misma, sin causa plenamente justificada, se le impondrá de inmediato la sanción disciplinaria correspondiente.

#### CAPITULO X INTERPRETACION Y VIGENCIA

El presente régimen del Personal Docente fue debidamente aprobado por la Sala General de esta Corporación, es documento controlado de la Institución y rige a partir de su aprobación.

Dado en Barranquilla a los 9 días del mes de Julio de 2003,

ANA BOLIVAR DE CONSUEGRA  
Presidenta Sala General

RAFAEL BOLAÑO MOVILLA  
Secretario General