ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR No. 129 DE 2025
(25 de junio)

"Por medio del cual se modifica el artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Católica *Lumen Gentium -UNICATÓLICA*"

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium -UNICATÓLICA, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 65 de la Ley 30 de 1992.

CONSIDERANDO QUE:

La Constitución Política en el artículo 69 garantiza la autonomía universitaria, bajo el término que las Instituciones de Educación Superior podrán darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

La ley 30 de 1992 "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior", establece en el literal "d" del artículo 65 que es función del Consejo Superior Universitario, "Expedir o modificar los estatutos y reglamentos de la institución"

El Estatuto Orgánico en el literal "d" del artículo 35 refiere que es función del Consejo Superior de la Fundación Universitaria Católica *Lumen Gentium* -UNICATÓLICA- "aprobar los reglamentos internos requeridos para su organización y funcionamiento"

En cumplimiento con el plan de mejoramiento institucional y la actualización interna, resulta imperativo modificar el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium -UNICATÓLICA, con el objeto de satisfacer las necesidades del personal administrativo, garantizar la correcta aplicación y adecuación a los cambios normativos.

La Consiliatura en reunión ordinaria del 25 de junio de 2025 estudió la propuesta de actualización, conceptúo sobre la misma y aprobó mediante Acta No. 43 del 2025 la presentación de la modificación del artículo del reglamento interno de trabajo ante Consejo Superior para su aprobación.

En consecuencia, el Consejo Superior de la Fundación Universitaria Católica *Lumen Geintium* -UNICATÓLICA-

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Modifíquese el artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo el cual quedará así:

ARTÍCULO 79. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Fundación Universitaria Católica *Lumen Gentium* deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, si no lo está podrá, estar asesorado por dos compañeros de trabajo. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación Universitaria Católica *Lumen Gentium* de imponer o no, la sanción definitiva de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Este procedimiento implica las siguientes etapas:

Para la imposición de sanciones disciplinarias o para el despido con justa causa, se deberá tener en cuenta:

1. Principio de Inmediatez. Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de imponer una sanción.

2. Principio de Legalidad. La presunta falta cometida por el trabajador debe estar establecida en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno, en el Código Sustantivo del Trabajo, en Circulares debidamente publicadas por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium o que hayan sido establecida por cualquier otro medio, siempre que se pueda probar su publicidad con anterioridad previa a los hechos analizados.

A los trabajadores administrativos y operativos, es decir, diferentes de los docentes, no les aplica El Estatuto Profesoral, por lo tanto, el Régimen Disciplinario es en su totalidad el reglado en el Código Sustantivo del Trabajo, con respecto al debido proceso.

La substanciación[1] del proceso disciplinario estará a cargo de la Comisión Disciplinaria Profesoral, tal como lo establece el artículo 62 del Estatuto Profesoral, cuando aplique.

[1] La sustanciación en derecho se refiere al proceso mediante el cual se lleva a cabo la presentación de pruebas, argumentos y alegatos por parte de las partes involucradas en un proceso legal. Durante la sustanciación, se presentan y discuten las pruebas y argumentos para respaldar las posiciones de las partes ante el juez o tribunal encargado de resolver el caso. Este proceso es fundamental para garantizar un juicio justo y equitativo, ya que permite que todas las partes tengan la oportunidad de exponer sus argumentos y pruebas de manera ordenada y bajo un debido proceso legal. (IA).

3. Principio del Debido Proceso. El procedimiento establecido en la Fundación Universitaria Católica *Lumen Gentium* -UNICATÓLICA-, incluye:

    a. Citación a descargos. Se debe citar al trabajador a descargos y la citación debe incluir:
        i. Relación de los hechos a explicar.
        ii. Pruebas que soportan la citación.
        iii. La indicación de que puede asistir con dos compañeros de trabajo para que lo asesoren.
        iv. La presentación de las pruebas que considere que puede desvirtuar las faltas por las que se lo cita.
        v. Las circunstancias de tiempo, modo y lugar en el que se realizará la reunión de descargos.
    b. Derecho a la Defensa. Reunión de descargos. La reunión de descargos se realizará según lo indicado y el acta que se levante de ella debe contener:

        i. Introducción. Se hace mención a las personas presentes y a los cargos que ocupan en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Si el trabajador asiste acompañado o no por otras dos personas quienes lo asesorarán.
        ii. Relación de los hechos a explicar. Se recomienda transcribir la parte pertinente de la citación a descargos.
        iii. Preguntas relacionadas con los hechos de la citación y las respuestas, explicaciones y pruebas que presente el trabajador, con las aclaraciones que hagan sus acompañantes.
        iv. Firmas de todos los asistentes. Si el trabajador no firma, lo harán dos testigos ad hoc.
        v. Si el trabajador no asiste, sin excusa suficiente, se lo citará de nuevo y si nuevamente no asiste, se hará la reunión con dos testigos quienes firmarán el acta de la reunión y la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium podrá proceder.

    c. Notificación de Sanción. Dentro de un término prudencial se le notificará al trabajador la decisión tomada por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Si es una sanción disciplinaria, ésta no podrá ser superior a 8 días, si es la primera vez o a 60 días si ya ha sido sancionado.

    Para poder imponer una sanción, en el caso de los docentes, se deberá haber cumplido lo establecido en los artículos 61, 62 y 63 del Estatuto del Profesoral. Se aclara que la recomendación de la sanción a imponer se hará a la Dirección de Talento Humano y no al Rector como lo indica el Art. 62. En este sentido, se modifica este artículo. El

Rector tendrá a su cargo la resolución del recurso de apelación, descrito a continuación.

4. Principio de la Doble Instancia. Así mismo, se le debe indicar que puede interponer por cualquier medio verificable y comprobable, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, los recursos de reposición ante el encargado de la Dirección de Talento Humano o ante el funcionario que se designe y el de Apelación ante el Rector o ante el funcionario que el Rector designe. En ningún caso el funcionario ante el cual se presentan los recursos podrá incrementar la sanción recurrida.

   También se le indicará que en todo caso podrá acudir ante las Autoridades Administrativas o a la vía jurisdiccional.

(Lo anterior para dar cumplimiento a lo establecido por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en varias de sus sentencias, entre ellas C – 299 de 2000; T – 546 de 2000; SU – 449 de 2020 y CSJL 2351 de 2020).

PARÁGRAFO 2. La diligencia de descargos se adelantará por la Dirección de Talento Humano en presencia del Secretario General.

PARÁGRAFO 3. El empleador deberá surtir previamente el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de apertura del proceso al trabajador al que se le atribuyen las conductas posibles de sanción.

2. La formulación de los cargos deberá ser por escrito y constar en ella, de manera clara y precisa, cada una de las conductas susceptibles de sanción y que se atribuyen al trabajador, las faltas disciplinarias que se derivan de las mismas y la calificación que se da a dichas faltas.

3. El traslado al trabajador, al que se endilgan las faltas, de todas y cada una de las pruebas que soportan los cargos formulados.

4. La indicación del término durante el cual podrá formular descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las pruebas necesarias para sustentar sus descargos.

PARÁGRAFO 4. – Las sanciones disciplinarias serán impuestas por la Dirección de Talento Humano y serán notificadas por el Secretario General y a criterio del sancionado podrá presentar apelación por cualquier medio verificable y comprobable, ante el Rector de la Fundación Universitaria Católica *Lumen Gentium* -UNICATÓLICA-, quien responderá, a través del Secretario General, dentro de los 5 días siguientes o, en todo caso, antes de imponerse la sanción.

PARÁGRAFO 5. – Los despidos con justa causa serán notificados por el Secretario General y el sancionado, podrá presentar apelación, por cualquier medio verificable y comprobable, ante el Rector de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium -UNICATÓLICA-, quien responderá, a través del Secretario General, dentro de los 5 días siguientes. El despido con justa causa tiene efecto inmediato, pero si el Rector, revoca la decisión, el trabajador tiene derecho a su reintegro, sin solución de continuidad y con el pago de los salarios durante el tiempo que estuvo despedido.

PARÁGRAFO 6. En caso de despido por faltas muy graves, la Corte ha establecido que el procedimiento disciplinario no es necesario cumplirlo y se puede actuar de inmediato. También está establecido que el despido no es una sanción, pero se ha de garantizar el derecho a la defensa y la doble instancia.

ARTÍCULO SEGUNDO. DESÍGNESE a la rectoría llevar a cabo todas las acciones pertinentes que permitan dar cumplimiento al presente acuerdo y a las diferentes disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO TERCERO. COMUNICAR: al personal administrativo, docente y directivo de la Fundación Universitaria Católica *Lumen Gentium -UNICATÓLICA-*, a través de todos los medios de comunicación institucionales.

ARTÍCULO CUARTO. VIGENCIA: el presente Acuerdo rige a partir de su fecha de divulgación, y deroga y modifica toda disposición en contrario.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

José Octavio Lara Pachón Pbro.
Presidente Consejo Superior

Johan Manuel Solórzano Jaimes
Secretario General