

REGLAMENTO DISCIPLINARIO PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. OBJETO

El presente Reglamento tiene por objeto establecer los lineamientos y procedimientos disciplinarios del personal docente de la Universidad, dentro del marco de la Constitución Política del Estado, la Ley Universitaria, Estatuto de la Universidad, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento del personal académico docente de la Universidad y la Directiva que regula la jornada laboral, horarios, asistencias y permanencia, en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente reglamento disciplinario es de aplicación a todos los Docentes Ordinario o Contratados de la Universidad, siempre que incurran en falta disciplinarias en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 3. PRINCIPIOS

El órgano competente para aplicar el presente reglamento deberá tener en consideración los principios establecidos en la Constitución Política del Perú en concordancia con la Ley Universitaria – Ley N° 30220 y Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley 27444.

Artículo 3. GLOSARIO DE TERMINOS

1. **Actividad académica**, son las actividades estrictamente del ejercicio docente, de investigación, de gestión académico – administrativo, relaciones institucionales y responsabilidad social universitaria que desarrollan como producto del vínculo laboral con la Universidad.
2. **Año académico**, es el periodo que abarca los dos (2) semestres académicos, el ciclo de nivelación programados por la Universidad y que no deben exceder el año calendario.

3. **Falta disciplinaria**, es toda acción u omisión que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre deberes laborales y de función docente.
4. **Horario de trabajo**, es el tiempo durante el cual el personal docente presta sus servicios a la universidad. Durante el horario de trabajo el docente pone a su disposición de la Universidad de manera efectiva sus conocimientos, experiencia, habilidades, destrezas y creatividad para el desarrollo de sus actividades.
5. **Hostigamiento sexual**, consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras , quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
6. **Jornada laboral**, es el periodo de tiempo donde el docente está a disposición de la Universidad, es decir, determina con exactitud la hora de ingreso y la hora de salida de cada día de trabajo y el periodo de tiempo de puesta a disposición de la Universidad.
7. **Jefe inmediato**, es el cargo directivo inmediato superior según nuestra estructura orgánica.
8. **Personal académico**, personal docente que tienen categoría de ordinario o contratados con un régimen de dedicación exclusiva, tiempo completo o tiempo parcial, que realizan sus labores bajo modalidad presencial, se incluyen los jefes de práctica.
9. **Plagio**, consiste en emplear ideas, trabajos, estudios de otra persona como si fueran propias, sin acreditar de manera clara la procedencia de la información.
10. **Semestre académico**, periodo comprendido por 17 semanas efectiva de labores académicas, que se indican en el calendario académico de la Universidad.

Artículo 4. ATENUANTES

A fin de determinar e individualizar la sanción, la autoridad competente evaluará las circunstancias modificativas de la responsabilidad, teniendo los siguientes criterios:

- a. Evaluación del legajo personal
- b. Desempeño docente acreditado
- c. La confesión sincera, siempre y cuando se realice durante la etapa de investigación.
- d. La subsanación oportuna del daño ocasionado.

Artículo 5. AGRAVANTES

A fin de determinar e individualizar la sanción, la autoridad competente deberá tener en cuenta como circunstancias agravantes los siguientes comportamientos:

- a. Falta de respeto al público, alumnos, directivos, funcionarios, docentes y demás trabajadores.
- b. Abandono del aula de clase sin causa aparente o sin justificación.
- c. Las tardanzas e insistencias injustificadas.
- d. La negativa del personal docente registrar su ingreso y salida de la Universidad.
- e. La reincidencia y la reiterancia de la falta.
- f. Actuar con ánimo de lucro.
- g. Impedir el descubrimiento de la falta.
- h. Cometer falta por razones discriminatorias.

CAPITULO II

DE LOS DOCENTES, SUS DEBERES Y DERECHOS

Artículo 6. DOCENTES

Son docentes de la UPAGU los profesionales que tienen como funciones: a) la investigación, b) el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, c) la proyección social y d) la gestión de los asuntos universitarios que les encargue la Facultad, Concejo Universitario o el directorio. Por su categoría los docentes pueden ser: ordinarios, extraordinarios y contratados que prestan servicio a tiempo completo o tiempo parcial a la Universidad.

Artículo 7. DEBERES

Deberes de los docentes de conformidad con el artículo 87° de la Ley N° 30220, los docentes deben de cumplir lo siguiente:

- a. Respetar y hacer respetar el estado social, democrático y constitucional de derecho.
- b. Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respecto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.
- c. Generar conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en el ámbito que le corresponde, en el caso de docentes orientados a la investigación.

- d. Perfeccionar permanente su conocimiento y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa.
- e. Brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en el desarrollo profesional y/o académico.
- f. Presentar informes sobre sus actividades en los plazos que fije el estatuto y cuando le sean requeridas.
- g. Participar de la mejora de los programas educativos en los que se desempeña.
- h. Observar conducta digna.
- i. Otros que dispongan las normas internas y demás normas dictadas por los órganos competentes.

Artículo 8. DERECHOS

Los docentes gozan de los siguientes derechos:

- a. Ejercicio de libertad de cátedra en el marco de la Constitución Política del Perú y la Ley N° 30220.
- b. Elegir y ser elegido en las instancias de dirección institucional o consulta según corresponda.
- c. Ser promovido en la carrera docente siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la Ley N° 30220.
- d. Tener licencia con o sin goce de haber con reserva de plaza en el sistema universitario.
- e. Tener licencia, a su solicitud en caso de mandato legislativo, municipal o regional y forzosa en caso de ser nombrado Ministro o Viceministro de Estado, Presidente de Región, conservan la categoría y clase docente.
- f. Gozar de incentivos a la excelencia académica, de acuerdo a lo que disponga el Estatuto de la UPAGU.
- g. Los derechos y beneficios previsionales conforme a Ley.
- h. Otros que dispongan los órganos competentes.

CAPITULO III DE LAS FALTAS O INFRACCIONES

Artículo 9. CONCEPTO DE FALTA DISCIPLINARIA

Es toda acción u omisión que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre deberes laborales y de función docente. La comisión de una falta o infracción origina responsabilidad administrativa, la que se sancionará según la gravedad de ésta y la jerarquía que quien la comete.

Artículo 10. CLASIFICACIÓN

Las faltas disciplinarias sancionadas con el presente reglamento se clasifican en: a. Faltas leves b. Faltas graves

Artículo 11. FALTAS

- a. Abandonar y/o retirarse del centro de labores, aula de clases durante la jornada laboral sin justificación o autorización correspondiente.
- b. Utilizar sus funciones para fines o intereses personales; así como, ejercer actividades distintas a las establecidas por la Universidad.
- c. Amenazar o agredir en cualquiera de sus formas a sus jefes, compañeros de trabajo, alumnos y padres de familia.
- d. Realizar acciones u omisiones que atentan contra la moral y las buenas costumbres de la Universidad.
- e. Utilizar los ambientes de clase sin la autorización correspondiente de la Gerencia de Planificación y visto bueno de la Gerencia de Personal.
- f. Tener interés o participación directa o indirecta en actividades comerciales ajenas a la Institución
- g. No registrar sus ingresos y salidas de la Universidad.
- h. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que quebrante la buena fe laboral, tales como: el plagio, sustracción de documentos confidenciales de la universidad, presentar documentos adulterados o falsos, ejercer su labor docente dañando la reputación de la Institución.
- i. Registrar tres (3) faltas injustificadas en un período de treinta (30) días que comenzarán a contarse desde la última falta.

- j. Ejecutar, promover o encubrir dentro o fuera de la Universidad, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la Comunidad Universitaria.
- k. Hostigar sexualmente de manera verbal, psicológica o física.
- l. Cualquier otra conducta calificada como falta en el Estatuto de la Universidad y normas internas de la Universidad.

CAPITULO IV DE LAS SANCIONES

Artículo 12 DE LA SANCIÓN

Los docentes que trasgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, incurrir en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Artículo 13 CLASES DE SANCIONES

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
- c. Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.
- d. Destitución del ejercicio de la función docente.

Las sanciones indicadas en los incisos c) y d) se aplican previo proceso administrativo disciplinario cuya duración no será mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles.

Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

Artículo 14. MEDIDAS PREVENTIVAS

Cuando el proceso disciplinario contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción, tráfico ilícito de drogas; así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que afecte o impida el normal funcionamiento del servicio educativo, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se le imponga.

Artículo 15. CALIFICACIÓN Y GRAVEDAD DE LA FALTA

Es atribución del **Tribunal de Honor** calificar la falta o infracción atendiendo a la naturaleza de la acción u omisión, así como a la gravedad de las mismas, en el marco de las normas vigentes.

Artículo 16. AMONESTACIÓN ESCRITA

El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve o pasible de amonestación escrita.

La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior del docente, el Consejo de Universitario o Tribunal de Honor, según corresponda.

Artículo 17. SUSPENSIÓN

Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

Asimismo, el docente que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado, previamente en dos (2) ocasiones con amonestación escrita, es pasible de suspensión. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior del docente, Consejo de Universitario o Tribunal de Honor, según corresponda. Es susceptible de suspensión el docente que incurre en plagio.

Artículo 18. CESE TEMPORAL

Se consideran faltas e infracciones graves, pasibles de cese temporal, la trasgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, como:

1. Causar perjuicio al estudiante o a la universidad
2. Realizar en su centro de labores actividades ajenas al cumplimiento de funciones de docente, sin la correspondiente autorización
3. Abandonar el cargo injustificadamente.
4. Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio universitario.
5. El docente que incurra en una falta o infracción, habiendo sido sancionado, previamente en dos (2) ocasiones con suspensión, es pasible de cese temporal.
6. El cese temporal es impuesto por el órgano competente de gobierno, en este caso el Tribunal de Honor.

Artículo 19. DESTITUCIÓN

Son causales de destitución La transgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la docencia considerada como falta muy grave, por el presente Reglamento:

1. No presentarse al proceso de ratificación en la carrera docente sin causa justificada.
2. Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la universidad actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación en agravio de cualquier miembro de la comunidad universitaria.
3. Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la universidad.
4. Haber sido condenado por delito doloso.
5. Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad universitaria, así como impedir el normal funcionamiento de servicios públicos.
6. Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.

7. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atentan contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el código penal.
8. Concurrir a la universidad en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
9. Por incurrir en reincidencia, la inasistencia injustificada a su función docente de tres (3) clases consecutivas o cinco (5) discontinuas
10. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, esto es el Tribunal de Honor, según corresponda.

CAPITULO V

INSTANCIAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 20. INSTANCIAS DEL PROCEDIMIENTO

El Procedimiento Disciplinario en la Universidad comprende dos instancias:

- a) La primera Instancia dividida en 1) Fase Instructiva a cargo del Tribunal de Honor y 2) la Fase Sancionadora a cargo de la autoridad inmediata superior del docente procesado.
- b) La segunda Instancia se encuentra a cargo del Directorio de la Universidad, sus decisiones ponen término al procedimiento.

CAPITULO VI

PRIMERA INSTANCIA

Artículo 21. INICIO Y PLAZO

El procedimiento disciplinario se apertura al docente de oficio, por orden superior o por denuncia. El proceso de instrucción no podrá exceder de los cuarenta y cinco (45) días hábiles.

Artículo 22. DENUNCIAS

El alumno, padre de familia u apoderado que conozca de la una falta e infracciones al reglamento o directivas internas por parte de un docente, hará la denuncia del caso por escrito y sustentada.

La denuncia será presentada a la Facultad donde pertenece el docente, acompañando la siguiente información y documentación:

- a. Nombre completo del denunciante o apoderado, con indicación de su N° DNI y lugar de residencia.
- b. Descripción clara y precisa de los hechos (acciones y omisiones) objeto de la denuncia, indicando al docente y afectado (s).
- c. Firma y huella digital del denunciante.
- d. Copia simple del DNI del denunciante.
- e. Documentos que sustenten la denuncia.

CAPÍTULO VII DE LA INSTRUCCIÓN Y SANCIÓN

Artículo 23. DE LA FASE DE INSTRUCCIÓN

El Tribunal de Honor de la Universidad es el Órgano Instructor encargado de realizar instauración del proceso administrativo disciplinario y el encargado de la imputación, actuación y evaluación de pruebas para finalmente formular la sanción o archivamiento del caso.

Si el tribunal de Honor instaura o no el proceso administrativo disciplinario emitirá la respectiva resolución de instauración o archivamiento en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, que será comunicado al Decano de Facultad que corresponda para su comunicación. Debiendo notificar al docente al docente con la información siguiente:

1. Los medios probatorios de los hechos imputados
2. La imputación de la falta, describiendo las acciones que configuran la infracción y los fundamentos normativos vulnerados.
3. Las medidas preventivas, en caso corresponda
4. La sanción a aplicar por la falta o infracción
5. Plazo para los descargos del docente.

El Tribunal de Honor u órgano instructor estará integrado por tres (3) docentes ordinarios en la categoría de principal o asociado, uno de ellos será el presidente y los demás serán

integrantes de la comisión; con reconocimiento académico, profesional y ético, que serán designados por el Directorio a propuesta del Rector.

Artículo 24. ACTOS DE INSTRUCCIÓN

El proceso administrativo disciplinario instaurado al docente, se inicia con la respectiva resolución de instauración del proceso formulado por el Tribunal de Honor de la Universidad, el proceso no debe exceder los 45 días hábiles en concordancia con la Ley N° 27444 ley del Procedimiento Administrativo General.

El docente denunciado o su abogado podrán solicitar de manera directa y gratuita los actuados de derivados de la investigación. El descargo deberá presentarlo por escrito y sustentado con medios probatorios físicos, el término para su presentación es de cinco (5) días hábiles a partir del día siguiente de su notificación, se ampliará hasta por cinco (5) días hábiles cuando existe una causa justificada.

El tribunal de Honor tiene quince (15) días hábiles para que realice las actuaciones probatorias que considere necesarias para evaluar los hechos, recoger información y demás pruebas que a su criterio sean relevantes para determinar la existencia o no de la infracción o falta que se denuncia. Excepcionalmente y sólo por la complejidad del caso, este plazo puede ampliarse por cinco (5) días hábiles adicionales.

Previo al veredicto final del tribunal de Honor, el docente denunciado puede solicitar por escrito al presidente, la realización de su informe oral que será de manera personal o por medio de su abogado, debiéndose indicar por única vez, lugar, fecha y hora.

Finalmente, el Tribunal de Honor tiene cinco (5) para emitir su informe final que será remite al jefe superior del docente para su notificación.

Artículo 25. IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN

Es potestad del Decano de Facultad correspondiente, aplicar la sanción al docente según el informe emitido por el Tribunal de Honor; el Decano tiene plazo máximo de 5 días hábiles de recibido el informe final para emitir y notificar la resolución de sanción

correspondiente. El Directorio de la Universidad, ejerce y resuelve en segunda y última instancia.

Artículo 26. EJECUCIÓN DE LA SANCIÓN

Con la notificación de la sanción disciplinaria se da fin al acto administrativo, y tiene carácter de ejecutorio, no se suspende su ejecución por la interposición de recurso administrativo alguno.

Artículo 27. APELACIÓN

El docente sancionado y que considere que ha sido afecto o vulnerado sus derechos con la sanción aplicada, tiene derecho a interponer recurso administrativo de reconsideración o apelación previstos en la Ley 27444. Los cuáles serán derivados al superior jerárquico, quien resolverá en última instancia con opinión legal de su asesor jurídico el recurso presentado.

Artículo 36. AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA

La resolución que resuelve la apelación agota la vía administrativa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

PRIMERO. La Gerencia de Personal de la Universidad incluirá en el legajo del docente infractor, la sanción que ha sido impuesta como consecuencia de la tramitación de un debido procedimiento disciplinario.

SEGUNDO. En todo lo no previsto en el presente reglamento, rigen supletoriamente la Ley Universitaria vigente, las normas laborales aplicables a los docentes de la Universidad, el Reglamento Interno de Trabajo de la UPAGU y demás normas regulatorias.

TERCERO. Para los casos de hostigamiento sexual se aplicará el procedimiento general establecido en artículo 15 del presente reglamento, en tanto se procede con el procedimiento sancionador.