



REGLAMENTO DE DISCIPLINA DEL DOCENTE

**Aprobado con Resolución Rectoral N° 185-2019-UPN-SAC,
de fecha 23 de agosto del 2019**

Contenido	
INTRODUCCIÓN	3
TITULO I: GENERALIDADES	4
TITULO II: DE LOS DOCENTES, SUS DERECHOS Y DEBERES	6
TITULO III: FALTAS DISCIPLINARIAS	8
TITULO IV: DE LAS SANCIONES	16
TITULO V: PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO	18
TITULO VI: DISPOSICIÓN TRANSITORIA	22
TITULO VII: DISPOSICIONES FINALES	22

INTRODUCCIÓN

El Reglamento de Disciplina del Docente de la Universidad Privada del Norte (en adelante “la Universidad”), tiene como objetivo otorgar un marco regulatorio al régimen disciplinario de los docentes y del personal que ejerce la función docente, que en el ejercicio del cargo, incurren en acciones u omisiones que contravienen los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos por nuestra institución.

Para esto, define las faltas disciplinarias y las cataloga según su nivel de gravedad, clasificándolas como leves, significativas y graves, cuya aplicación sigue los criterios de presunción de inocencia, confidencialidad, celeridad, proporcionalidad y razonabilidad. Las sanciones y medidas establecidas se ajustan a derecho según las normas nacionales y reglamentos institucionales.

Toda acción u omisión del personal docente, que constituya un incumplimiento de los deberes y obligaciones de carácter laboral, tanto a nivel de su capacidad, como de su conducta, deberá ser objeto de acción disciplinaria, siguiendo en todo momento el debido proceso, dentro de los plazos estipulados.

Las sanciones disciplinarias son aplicadas por la Universidad, en ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria. Tales sanciones van desde amonestación escrita, suspensión y separación de cargo, teniendo en cuenta las condiciones en que se incurrió la falta y el marco legislativo nacional e institucional vigente. Su aplicación no exime de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

La Universidad, promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa, a través de la excelencia de la función docente.

TITULO I: GENERALIDADES

Art. 1° Base Legal

El presente Reglamento de Disciplina del Docente de la Universidad Privada del Norte UPN se sustenta en:

- a. Constitución Política del Perú (1993)
- b. Ley Universitaria N° 30220
- c. Decreto Supremo N°003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral)
- d. Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General N° 27444
- e. Ley N° 29988 y su Reglamento aprobado por el D.S. N° 004-2017-MINEDU
- f. Código de Ética y Conducta de la UPN
- g. Reglamento Interno de Trabajo de la UPN

Art. 2° Finalidad

Tiene como finalidad regular el régimen disciplinario de los docentes y personal que ejerce la función docente, de la Universidad Privada del Norte (UPN) en el ejercicio del cargo, estableciendo las normas y procedimientos a seguir con el objeto de determinar las responsabilidades y sanciones correspondientes a las faltas o infracciones tipificadas en la normativa legal vigente de mayor jerarquía y en el presente Reglamento.

Art. 3° Alcance

Las disposiciones son de carácter obligatorio y de cumplimiento para todos los docentes y personal que ejerce la función docente de la Universidad Privada del Norte (UPN), cualquiera sea su categoría o modalidad en la que trabajen, y se aplican en todos los recintos y sedes de la Universidad, incluyendo todos aquellos espacios presenciales o virtuales, que la Universidad utilice, o donde esté siendo representada.

Art. 4° Definiciones

- a. **Falta.-** Toda acción u omisión incurrida por el docente de manera voluntaria o no, que contravenga los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones aplicables a la función docente.
- b. **Infractor(a).-** Quien comete una falta, realizando directamente dichas

conductas, intentar realizarlas, o haya tomado parte en cualquier etapa anterior, durante y posterior de la comisión de la misma, así como quien demuestre una conducta de encubrimiento con relación a la falta cometida.

- c. Proceso Administrativo Disciplinario.-** Es el conjunto o secuencia de acciones investigativas que se realizan hasta alcanzar la conclusión del caso, determinando la responsabilidad o no del infractor, la calidad de la falta y la sanción.
- d. Amonestación.-** Sanción que aplica el Jefe Inmediato ante faltas leves.
- e. Suspensión.-** Sanción que consiste en interrumpir el ejercicio del cargo hasta por 30 días, sin derecho a remuneración.
- f. Separación temporal.-** Sanción que consiste en interrumpir el ejercicio del cargo, se aplica a partir de treinta y un (31) días hasta por todo el periodo del año académico.
- g. Separación definitiva.-** Sanción equivalente a la destitución del cargo, o despido.
- h. Jefe Inmediato.-** Jefatura inmediata del docente imputado.
- i. Superior Jerárquico Inmediato.-** Jefatura inmediata Superior del Jefe Inmediato.
- j. Comité de Investigación.-** Encargado de realizar la investigación del caso, emitiendo los resultados de su investigación al Comité de Ética.
- k. Comité de Ética.-** Se encarga de examinar las pruebas proporcionadas por el Comité de Investigación, pruebas de hecho y de derecho, y está facultado para solicitar nuevas pruebas al equipo investigador que permitan certificar si la conducta configura sanción disciplinaria de separación temporal o definitiva. Emite informe de los resultados finales de su análisis.
- l. Historial Disciplinario del Docente.-** Línea de tiempo de las faltas y sanciones emitidas al docente como medida disciplinaria. Forma parte de la documentación del File Personal del Docente.
- m. File Personal del Docente.-** Carpeta personal del docente que contiene la documentación correspondiente a sus datos personales, curriculum documentado y otra documentación que acredita su perfil profesional, comportamiento laboral y procedimientos de su función docente y administrativa.

TITULO II: DE LOS DOCENTES, SUS DERECHOS Y DEBERES**Art. 5° Docentes**

La condición de docente se adquiere con la realización de su contrato. Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la Proyección Social y la Gestión Universitaria. Por su categoría pueden ser: ordinarios, extraordinarios y contratados. Pueden prestar su servicio a tiempo completo o tiempo parcial, cualquiera sea su modalidad (presencial o virtual).

Art. 6° Deberes del docente

- a. Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.
- b. Ejercer la función docente con independencia de toda actividad política partidaria.
- c. Generar conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en el ámbito que le corresponde.
- d. Perfeccionar permanentemente su conocimiento y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa.
- e. Participar de la mejora de los programas educativos en los que se desempeña.
- f. Respetar y hacer respetar las normas internas de la universidad, así como apoyar las políticas, acciones y actividades programadas para el cumplimiento de sus objetivos.
- g. Participar activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando un comportamiento seguro de los estudiantes y del suyo propio.
- h. Participar en actividades académicas: presentación de artículos, investigaciones, blogs, etc.
- i. Participar cuando sean seleccionados de las clases de capacitación y/o actividades de formación que programe la universidad para el desarrollo de la docencia y actualización profesional y laboral.
- j. Subir el material al aula virtual de clase, previo al inicio del dictado de clase.
- k. Cumplir con la asistencia y puntualidad a las clases asignadas.
- l. Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes,

realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular.

- m. Ingresar las notas al Portal Docente dentro de los plazos establecidos, las mismas que no pueden ser adulteradas ni modificadas de manera arbitraria por el docente.
- n. Presentar informes sobre sus actividades en los plazos que fije la UPN y cuando le sean requeridos.
- o. Brindar tutoría a los estudiantes en el modo que corresponda (presencial o virtual) para orientarlos en su desarrollo profesional y/o académico y derivar oportunamente a los estudiantes que presenten la necesidad de intervención o atención en áreas especializadas.
- p. Observar idoneidad e intachable conducta, promoviendo el respeto mutuo, entre los estudiantes, hacia su persona, no incurriendo en maltrato psicológico, conducta hostil o intimidadora en el ejercicio de sus funciones como docente.
- q. Los docentes o personal que ejerza las funciones de docente, prestarás sus servicios a la Universidad en régimen de dedicación exclusiva, en los casos que se haya establecido convenio o estipulado expresamente en el contrato de trabajo.
- r. Para docentes virtuales deberán cumplir con las actividades de acompañamiento virtual detallado en el Manual del Docente de Cursos Virtuales.

Art. 7° Derechos del Docente

Los docentes gozan de los siguientes derechos:

- a. Recibir orientación-inducción relacionada al trabajo cuando ingresa a la Universidad o al cambiar de labor, así como una supervisión y guía adecuada para el cumplimiento de los objetivos de la Universidad.
- b. Ser consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su cargo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.
- c. Derecho al respeto del carácter reservado de la información personal que presente o le corresponda, de acuerdo con la normativa legal vigente y la política de la Universidad, en especial la relativa a su situación socio familiar,

salud y tratamiento médico recibido.

- d. A recibir un trato de respeto por parte de sus jefes y demás miembros de la comunidad universitaria. Respeto por sus ideas y creencias, ser escuchados y atendidos en sus peticiones, sugerencias, reclamos y quejas, dentro del horario y las regulaciones que establezca la universidad.
- e. Ejercer libremente su cátedra en el marco de la Constitución Política del Perú y la Ley Universitaria N° 30220.
- f. Ser promovido en la carrera docente siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la Ley N° 30220 y las políticas de la UPN.
- g. Gozar de incentivos a la excelencia académica, de acuerdo a lo que disponga el Estatuto de la UPN.
- h. Gozar de los derechos y beneficios previsionales conforme a Ley.
- i. Garantizar que se efectúen solo los descuentos establecidos por ley o los convenidos voluntariamente con la Universidad.
- j. Otros que dispongan los órganos competentes de la UPN.

TITULO III: FALTAS DISCIPLINARIAS

Art. 8° Se considera falta o infracción a toda acción u omisión incurrida por el docente de manera voluntaria o no, que contravenga los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones aplicables a la función docente. Cometén una falta tanto quienes realizan directamente dichas conductas, intentan realizarlas, como quienes hayan tomado parte en cualquier etapa anterior, durante y posterior de la comisión de la misma, así como quienes demuestren una conducta de encubrimiento con relación a la falta cometida.

La comisión de una falta o infracción origina responsabilidad administrativa, la que se sancionará según la gravedad de ésta y la jerarquía de quien la perpetra.

Art. 9° La universidad es competente para investigar y sancionar aquellas faltas que hayan sido cometidas en cualquiera de sus entornos (presencial o virtual) o fuera de ellos, tratándose de actividades académicas, de extensión, deportivas o de cualquier otra índole, en que participen docentes en representación de la UPN, en el país o en el extranjero, incluyendo traslados entre locaciones.

Art. 10° En los casos de *Proceso Administrativo 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 de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como al incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga posteriormente. Dicha medida se sustenta en caso exista flagrancia, indicios razonables y/o antecedentes documentados.

Art. 11° Las faltas han sido catalogadas como Leves, Significativas y Graves, según las siguientes consideraciones y pueden ser sancionables con *amonestación*, la *suspensión* de labores y la *separación* temporal o definitiva de la institución:

- a. Faltas Leves:** cuando la infracción se ha producido por desatención a las instrucciones, los procedimientos, los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, que por su naturaleza y condiciones califica como leve, la sanción es impuesta por el *Jefe Inmediato*. Las sanciones a este tipo de falta comprenden amonestación.
- b. Faltas Significativas:** Infracción se realiza violando deliberadamente y/o conscientemente las normas de la Universidad, cuando al cometer una práctica o un acto inseguro resulta o pudo resultar una lesión a sí mismo, a otro trabajador u otras consecuencias a personas, equipos o instalaciones; o bien cuando el trabajador se le hubiere llamado la atención y persista en cometer falta y similares. Las faltas significativas tipificadas en el presente reglamento son pasibles desde amonestación en los casos que existan elementos atenuantes; *suspensión*; y en los casos de mayor gravedad, corresponde sancionar con *separación* del cargo.
- c. Faltas Graves:** comprende la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente y las señaladas en la ley, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Estas faltas o infracciones graves son pasibles de suspensión, o *separación* o del cargo, debidamente fundamentadas según el presente Reglamento y marco legal vigente.

Art. 12° Para la aplicación de sanciones se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a. Presunción de inocencia
- b. Confidencialidad

- c. Celeridad
- d. Proporcionalidad
- e. Razonabilidad

Art. 13° Las faltas se tipifican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad será determinada evaluando las siguientes condiciones:

- a. Naturaleza y gravedad de la falta.
- b. Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.
- c. La forma y circunstancias de la comisión.
- d. La reincidencia del autor o autores.
- e. La concurrencia de varias faltas.
- f. Antecedentes del infractor
- g. La participación de una o más personas en la comisión de la falta.
- h. Los efectos que produce la falta.
- i. Riesgo o perjuicio económico causado.
- j. Beneficio ilegalmente obtenido.
- k. Situación jerárquica del autor o autores.

Si la falta es grave, solo se tendrá en cuenta lo que la ley laboral determina, de modo que los factores anteriores solo son referenciales más no obligatorios.

Art. 14° Constituyen Faltas Leves

Siempre que no califiquen como faltas graves, son faltas leves:

- a. La inobservancia de las normas y directivas de la institución, calificadas por desatención o negligencia.
- b. Utilizar las instalaciones, materiales o servicios de la Universidad sin autorización, o en forma distinta a la autorización otorgada, que no implique la comisión de conductas que vulneren los principios rectores de la Universidad.
- c. Ocasionar daños por negligencia, en la infraestructura, materiales o demás bienes de la Universidad o arrendados por ellos. En el caso de uso de laptop propio el docente debería contar con un antivirus actualizado.
- d. La inasistencia injustificada o incumplimiento de cualquiera de las actividades académicas o administrativas, dentro de la jornada de trabajo para las que haya sido citado; sean reiteradas o no.
- e. Presentar los sílabos, registro de evaluación, registro de asistencias de las asignaturas a su cargo e informes, fuera del plazo establecido.
- f. La publicación no oportuna de los resultados de las evaluaciones y la no

entrega a los estudiantes de los exámenes para su revisión.

- g. El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular.
- h. La tardanza, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.
- i. La inasistencia injustificada a las actividades de formación en servicio y/o capacitación para las que ha sido seleccionado por UPN.
- j. El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña como docente, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.
- k. No participar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes estipulados por la UPN, en la formulación, ejecución y seguimiento al Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular, y el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa.
- l. Concurrir al recinto universitario o exponer a través de videoconferencia sin seguir las indicaciones que se impartan respecto a la vestimenta e imagen personal y profesional del docente.
- m. Otras que a juicio de la autoridad competente, resultaran faltas leves no reiteradas, cometidas fundamentalmente por omisión y sin ánimo de perjudicar a terceros.

Art. 15° Constituyen Faltas Significativas

Siempre que no califiquen como faltas graves, son faltas significativas:

- a. La reincidencia en la comisión de faltas.
- b. Incumplir con las diferentes funciones encomendadas por el Responsable de la Carrera Profesional u otra autoridad universitaria, limitando la calidad del servicio, o estableciendo riesgo de contingencia legal desfavorable a los objetivos institucionales.
- c. Incumplir con el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, contravenir las recomendaciones estipuladas en dicho documento poniendo en riesgo la seguridad y salud de los estudiantes y la suya propia.
- d. Destruir, sustraer o alterar la información de los sistemas de la Universidad.
- e. Acceder a información de los sistemas de la Universidad sin la debida autorización correspondiente, vulnerando o compartiendo claves y/o código de acceso.
- f. Utilizar el nombre o logotipo de la Universidad sin autorización, o en forma distinta a la autorizada.
- g. Utilizar o disponer indebidamente un trabajo académico ajeno de cualquier

- tipo o denominación, o utilizarlo sin citar o reconocer la fuente original.
- h.** Faltar injustificadamente a más del 15% de horas presenciales en el semestre académico respectivo en una asignatura. El dictado de clases extraordinarias no subsanará las referidas inasistencias.
 - i.** Faltar injustificadamente más de 5 días consecutivos de acceso a la plataforma virtual en el caso de docentes virtuales o más de 12 días en el total del semestre académico respectivo en una asignatura.
 - j.** Incumplir con los horarios y actividades acordadas en el trabajo de equipo, coordinación docente, comisiones, o proyectos educativos, bajo responsabilidad, limitando el logro de los objetivos.
 - k.** Apoyar a los estudiantes o trabajadores para la creación del desorden institucional.
 - l.** Cometer actos de coacción académica contra los estudiantes.
 - m.** Realizar cambios en los resultados académicos de los estudiantes sin seguir los procedimientos establecidos.
 - n.** Favorecer a los estudiantes en sus resultados académicos, haciendo uso de criterios ajenos a los considerados para calificar el nivel de aprendizaje alcanzado.
 - o.** Realizar sus funciones docentes estableciendo actos de discriminación entre los estudiantes.
 - p.** Ofrecer o prestar servicios docentes o de su especialidad con fines de lucro a estudiantes de la Universidad, sean o no de una asignatura a su cargo.
 - q.** Organizar actividades académicas o de extensión universitaria con estudiantes de la Universidad sin seguir los procedimientos establecidos.
 - r.** Comunicarse con los estudiantes por cualquier medio que no sean los permitidos por la Universidad, como correos electrónicos personales, mensajes de texto, mensajes de redes sociales, y cualquier otro medio similar. Sin embargo para modelo virtual y con el objetivo de fomentar el contacto, el docente si podrá hacer uso responsable y estrictamente profesional del uso de mensajes de texto dentro de un grupo compuesto de los estudiantes del curso y el docente, teniendo en cuenta que el canal oficial de comunicación es la plataforma Blackboard. El docente debe evitar el contacto individual, y en todos los casos el tema a tratar debe ser estrictamente académico y sobre el curso puntual.
 - s.** Fumar tabaco, cigarrillos electrónicos o vaporizadores en los recintos de la Institución.

- t. Encontrarse, en el recinto universitario o entorno virtual, o cualquier otro espacio en el que ejerza actividades académicas o relacionadas a su función docente, bajo la influencia del alcohol o de sustancias tóxicas.
- u. Incurrir en conductas que afecten su prestigio y comprometa el decoro y respeto de la función docente o administrativa, tanto en su interacción con los estudiantes, docentes, autoridades, o terceros, sea dentro o fuera del recinto universitario.
- v. Dirigirse a los órganos de gobierno y demás miembros de la comunidad universitaria en forma irrespetuosa.
- w. Hacer uso de instrumentos tecnológicos de manera indebida, telefonía móvil, juegos electrónicos, redes sociales, y similares, dentro o fuera del recinto universitario, durante el cumplimiento de sus funciones docentes.
- x. Incumplir con las disposiciones señaladas para el uso de la playa de estacionamiento, sin tomar en cuenta los límites de velocidad, áreas de parqueo, horarios, medidas de seguridad.
- y. Aceptar obsequios o regalos de estudiantes de la Universidad, sean o no de asignaturas a su cargo.

Art. 16° Constituyen Faltas Graves

Son faltas graves la reincidencia en la comisión de faltas que hubieran sido sancionadas con suspensión y las faltas que atenten contra los valores y principios siguientes:

a. Del cumplimiento de las obligaciones laborales

La reiterada resistencia en el cumplimiento de las obligaciones, y resistencia a las órdenes relacionadas con las funciones propias de su cargo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, debidamente verificada.

El abandono de trabajo por mas de tres (3) días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días en un período de ciento ochenta (180) días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.

La reiterada paralización intempestiva de labores.

La impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones

escritas y suspensiones.

b. La probidad académica

1. Utilizar con fines lucrativos o beneficio propio, cualquier tipo de material, físico o digital, didáctico proporcionado por Laureate Education o cualquiera de sus empresas vinculadas.
2. Valerse de su condición docente para ofrecer servicios profesionales, remunerados o no remunerados, vender libros, separatas a sus estudiantes, pudiendo ser, o no, de su autoría.
3. Alterar, sustraer o destruir listas o registros de notas o calificaciones, certificados, constancias o documentos académicos o administrativos que sean estrictamente de uso y/o propiedad de la Universidad.
4. Facilitar a terceros exámenes, pruebas, prácticas o asignaciones académicas de cualquier tipo, propios o ajenos, antes de su aplicación.
5. Falsear o alterar informaciones o datos de sus antecedentes de formación o experiencia laboral, profesional o académica.

c. El respeto del ambiente académico

1. Usar en forma no autorizada el nombre o los símbolos de la universidad o alterarlos, para beneficio propio o de terceros.
2. Dañar intencionalmente, destruir, “hackear” o usar indebidamente las edificaciones, los acabados, los ambientes, el mobiliario, los equipos, las instalaciones, los sistemas de información, el correo electrónico, y, en general, los bienes y servicios de la Universidad, de sus miembros o sus estudiantes, así como los bienes y servicios de terceros que se encuentren dentro del recinto universitario.
3. Apropiación consumada o frustrada de los bienes de propiedad o posesión de la Universidad o utilización de sus servicios en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
4. Utilizar los sistemas de información de la Universidad y cualquier otro medio de comunicación para dañar la imagen, el honor o el patrimonio de la institución, de sus miembros, de sus estudiantes o de terceros.
5. Realizar proselitismo político partidario dentro del recinto universitario, entorno virtual o usando el nombre de la universidad.
6. Promover o realizar apología al terrorismo dentro o fuera del recinto universitario.

7. Realizar actos individuales o colectivos que impidan o perturben el normal desenvolvimiento de las actividades institucionales y el cumplimiento de las obligaciones docentes.
8. Establecer con sus estudiantes, dentro o fuera del recinto universitario, relaciones no acordes con la dignidad, función o condición de docente.

d. El trato civilizado

1. Incurrir, cualquiera sea el medio, en actos de violencia que atenten contra la integridad física o moral, la estima, la imagen o el honor, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador o de los miembros de la comunidad universitaria y de terceros que prestan servicios a la Institución, sea dentro o fuera del recinto universitario.
2. La discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

e. El respeto a la ley y al Reglamento

1. Recibir condena judicial por delito doloso.
2. Haber sido sentenciado, con resolución consentida o ejecutoriada en cualquiera de los delitos que contempla la Ley N° 29988 (delitos de terrorismo, apología del terrorismo, violación de la libertad sexual y tráfico ilícito de drogas), o tener denuncia administrativa o penal por estos delitos.
3. Pertenecer a agrupaciones ilegales.
4. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.
5. La inobservancia de los Reglamentos de la Universidad.

f. La conducta moral

1. Mostrar públicamente comportamiento o conductas no aceptados por la sociedad como morales.
2. Falsificar documentos oficiales, o brindar información falsa al empleador con la intención de causar perjuicio u obtener ventaja, o competencia desleal.

3. Faltar a la verdad, falsearla u ocultarla.
 4. Poseer, usar, ofrecer, solicitar o vender en el recinto universitario presencial o entorno virtual, drogas o sustancias ilegales.
 5. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.
 6. Realizar cualquier modalidad de hostigamiento sexual debidamente comprobado, o incurrir en conductas que causen duda razonable de la comisión del delito, en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria.
 7. Mostrar conductas que contraríen los principios o valores que cultiva la universidad.
 8. Portar armas de cualquier tipo dentro de la Universidad en cualquiera de sus locales o en aquellas actividades sobre las que ésta tenga competencia.
- 16.7** Se considera falta grave tanto la realización efectiva de las conductas mencionadas en este capítulo como el intento manifiesto y público de realizarlas. Asimismo, cometen falta tanto los autores directos de dichas conductas, como sus cómplices, sus instigadores y quienes omitan la obligación de denunciarlos oportunamente.
- 16.8** Las denuncias realizadas por presunto hostigamiento sexual, siguen los procedimientos de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y su Reglamento; así como los Lineamientos para la elaboración de los documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria R.M. N°380 – 2018 MINEDU

TITULO IV: DE LAS SANCIONES

Art. 17° Sanciones:

- a. **De acuerdo con su gravedad, las faltas reciben las siguientes sanciones:**
 1. Amonestación.
 2. Suspensión
 3. Separación temporal
 4. Separación definitiva

b. Las sanciones se aplican de la siguiente manera:

1. Las faltas leves son sancionadas con amonestación escrita por el Jefe Inmediato del docente infractor.
 2. Las faltas significativas son sancionadas con suspensión hasta por un máximo de treinta (30) días sin goce de remuneraciones, las determina el Jefe Inmediato del docente infractor, a estas faltas pueden corresponderle también amonestación, en los casos de existir condiciones atenuantes valoradas por el Jefe Inmediato.
 3. Las faltas graves son sancionadas con separación temporal, desde treinta y un (31) días sin goce de remuneraciones hasta un año (01) académico, las determina el Comité de Ética previo *Proceso Administrativo Disciplinario*.
 4. Las sanciones de separación temporal o definitiva se podrán aplicar luego de verificada y comprobada la falta, así como respetando el derecho de defensa del docente otorgándole un plazo razonable no menor de seis (06) días naturales para que pueda plantear su defensa por escrito.
 5. En el caso específico de separación definitiva, que implica el despido por causa justa, supone la separación total o expulsión del docente de la universidad, debidamente motivada de acuerdo a la legislación vigente.
 6. Las sanciones graves, no eximen de las responsabilidades civiles, penales y de otra índole a que hubiera lugar.
 7. Las sanciones se inscriben en el *Historial Disciplinario del Docente* y se archivan en su respectivo *File Personal*.
 8. No se aplica más de una sanción a una misma falta. En caso de concurrencia de faltas, se sancionan acumulativamente.
- La amonestación escrita constituye una llamada de atención al docente por falta leve. Constituye una advertencia de que su conducta está sometida a prueba y que en caso de cometer nuevamente la misma falta u otra distinta, se hace merecedor de sanciones más graves.
 - La aplicación de las sanciones no excluye, en su caso, la exigencia de la reparación de los daños cometidos y el pago de la indemnización correspondiente, así como de las consecuencias académicas y legales que de aquella se deriven.
 - La información que se suministre a las autoridades de la universidad y que

ayude a la identificación de los responsables de las faltas cometidas es mantenida en estricta reserva y confidencialidad en cuanto a sus fuentes. Asimismo, puede ser tomada en cuenta para dejar sin efecto, total o parcialmente, la sanción que correspondería a quien la suministra en el caso de ser responsable directo o indirecto de la conducta indebida.

Art. 18° Las autoridades competentes para la aplicación de sanciones son:

1. Jefe Inmediato
2. Director Académico
3. Vicerrector
4. Decano de Facultad
5. Vicerrector
6. Rector

Las sanciones se aplican en coordinación permanente con el área legal y la Dirección de Gestión de Talento Humano.

TITULO V: PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

Art. 19° Procedimiento sancionatorio

Según la naturaleza de los hechos y las circunstancias reunidas en cada caso, la Universidad considera dos (2) tipos de procedimientos sancionadores:

a. El procedimiento simple, para el caso de conductas que supongan la aplicación de una sanción de *amonestación escrita*. En el procedimiento simple, se cumplen los siguientes actos:

1. El jefe inmediato:

- A partir del conocimiento de los hechos, el Jefe Inmediato, tendrá una conversación con el docente, y tomando en cuenta la normativa del presente reglamento, coordina con el área legal y/o área de Gestión de Talento Humano, y de considerar la falta como leve, formula la sanción de amonestación mediante memorándum, teniendo como plazo máximo tres (3) días hábiles.
- Las sanciones se registran en el *Historial Disciplinario del Docente* y se archivan en el *File Personal del Docente*

2. El infractor(a):

- En el caso de *amonestación escrita*, el docente deberá recibir el memorándum remitido por la Universidad, firmando el cargo correspondiente, el mismo que será archivado en su *File Personal*.

- En caso de negativa, la entrega se hará por vía notarial al último domicilio indicado por el docente que obre en los registros de la Universidad.
- En el caso de no aceptar la sanción, el docente cuenta con un plazo de tres (3) días hábiles siguientes a la recepción del memorándum correspondiente, para solicitar por escrito al Jefe Inmediato que definió la sanción, aplicar una *reconsideración* de su decisión, presentando los elementos probatorios que sustenten su pedido.
- El Jefe Inmediato, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles procede a emitir el escrito dirigido al docente, pudiendo ser su decisión adversa o favorable, según la evaluación del caso.
- La *reconsideración* se registra en el *Historial Disciplinario del Docente*, y el documento se archiva en el *File Personal* del docente.

b. El procedimiento complejo, para el caso de conductas que supongan la aplicación de sanciones de separación temporal o definitiva. En el procedimiento complejo, se cumplen los siguientes actos:

1. El jefe inmediato:

- A partir del conocimiento de los hechos, el Jefe Inmediato, tendrá una conversación con el docente, y tomando en cuenta la normativa del presente reglamento, coordina con el área legal y/o área de Gestión de Talento Humano, y de considerar la falta como significativa, formula la sanción de suspensión mediante memorándum, teniendo como plazo máximo tres (3) días hábiles.
- Si la falta es considerada pasible de sanción de *separación* del cargo. corresponde elevar el caso de manera inmediata y por escrito a su *Superior Jerárquico Inmediato*, quien en adelante asumirá la dirección del proceso.

2. El Superior Jerárquico.

- Presentado el caso pasible de sanción de separación temporal del cargo, notifica al docente de la presunción de la falta, y comunica el plazo máximo de seis (6) días naturales para que presente su descargo.
- Recepcionado el descargo, el Superior Jerárquico, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles eleva el expediente al Comité de Investigación.

3. El infractor(a):

- El infractor(a) acepta la notificación acerca de la observancia de su comportamiento y la pasible sanción correspondiente según reglamento.
- En un plazo no mayor de seis (6) días naturales, presenta su descargo y las pruebas que considere necesarias para su sustento.

4. El Comité de Investigación

- Recepcionado el expediente del caso, en un plazo máximo de tres (03) días hábiles decidirá si corresponde la apertura del Proceso Administrativo o no, notificando del resultado al docente.
- En el caso de seguirse el Proceso Administrativo, el Comité de Investigación tendrá un plazo máximo de diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones recogiendo todos los elementos y evidencias necesarias y conjuntamente con el descargo presenta sus conclusiones y recomendaciones al Comité de Ética.

5. El Comité de Ética

- Examina los resultados de la Investigación y está facultado para solicitar nuevas pruebas al equipo investigador que permitan certificar si la conducta configura la sanción disciplinaria.
- Emite informe de los resultados finales en un plazo máximo de cinco (05) días hábiles.

Art. 20° Del procedimiento de despido del docente:

a. Causa justa de despido

1. Relacionada con la capacidad del trabajador

- 1.1. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.
- 1.2. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

2. Relacionada con la conducta del trabajador

- 2.1. La comisión de faltas graves tipificadas por el marco legal vigente de mayor jerarquía.

- 2.2. La condena penal por delito doloso. Incluye los delitos contemplados en la Ley N° 29988.
- 2.3. Sentencia legal.
- 2.4. La inhabilitación del trabajador impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

b. Condiciones para el despido

1. El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, o de treinta (30) días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.
2. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito, aplicándose el principio de inmediatez.
3. El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.
4. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.
5. El personal docente implicado en delitos de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos de tráfico ilícito de drogas, están sujetos a Ley 29988, que establece medidas extraordinarias legalmente establecidas para su condición laboral.

TITULO VI: DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Art. 21° Los hechos producidos con anterioridad a la vigencia del presente Reglamento, así como los procedimientos que se encuentren en trámite, se sujetan al presente Reglamento.

TITULO VII: DISPOSICIONES FINALES

Art. 22° El despido o destitución del docente, cumplirá con las exigencias del marco legal vigente.

Art. 23° Las faltas a las que se refiere el presente Reglamento dan lugar a la aplicación de las sanciones de amonestación, suspensión, separación temporal o de separación definitiva, y en el caso que la autoridad responsable de aplicarlas aprecie que en un caso particular concurren circunstancias atenuantes aplicará sólo la sanción de *amonestación*.

Art. 24° Las sanciones que se apliquen en ejecución de lo dispuesto en el presente Reglamento no sustituyen ni exoneran del ejercicio de las acciones legales, civiles y/o penales, a que haya lugar.

Art. 25° El presente Reglamento es interpretado y modificado por Resolución de Vicerrectorado Académico.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN DE CAMBIO	MOTIVO DE CAMBIO
02	23/08/2019	En el Artículo 6, ítem “m” se añadió que las notas se ingresan al Portal Docente.	Implementación de Campus Virtual
02	23/08/2019	En el Artículo 6 ítem “o”, art 9, art 14 ítem “l”, art 15 ítem “t”, art 16 ítem “b-1” “c-2” “c-5” “f-4” se añade a la descripción, su aplicación en el entorno virtual.	Implementación de Campus Virtual
02	23/08/2019	En el artículo 6, se añadió el ítem “r” el cual dice: Para docentes virtuales deberán cumplir con las actividades de acompañamiento virtual detallado en el Manual del Docente de Cursos Virtuales.	Implementación de Campus Virtual
02	23/08/2019	En el artículo 14, ítem “c” se añade: “o arrendados por ellos. En el caso de uso de laptop propio el docente debería contar con un antivirus actualizado.”	Implementación de Campus Virtual

02	23/08/2019	En el Artículo 15 ítem “h”, se menciona que aplica solo en cursos presenciales.	Implementación de Campus Virtual
02	23/08/2019	En el Artículo 15 ítem “i”, se añade: “Faltar injustificadamente más de 5 días consecutivos de acceso a la plataforma virtual en el caso de docentes virtuales o más de 12 días en el total”.	Implementación de Campus Virtual
02	23/08/2019	En el Artículo 15 ítem “r”, se añade: “Sin embargo para modelo virtual y con el objetivo de fomentar el contacto, el docente si podrá hacer uso responsable y estrictamente profesional del uso de mensajes de texto dentro de un grupo compuesto de los estudiantes del curso y el docente, teniendo en cuenta que el canal oficial de comunicación es la plataforma Blackboard. El docente debe evitar el contacto individual, y en todos los casos el tema a tratar debe ser estrictamente académico y sobre el curso puntual.”	Implementación de Campus Virtual

REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

ROL	NOMBRES	CARGO
ELABORADOR	Jessica Mugruza Castro	Responsable de Relaciones Laborales
REVISOR	Fabiola Valcarcel Noce	Gerente Legal y de Cumplimiento
	Adhir Sifuentes Lopez	Jefe de Administración Laboral
APROBADOR	Erlith Tanchiva Segura	Director de Gestión de Talento Humano