



**REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA  
“UEA”**



## REGLAMENTO DE REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD ESTADAL AMAZONICA

### TITULO I

#### CAPITULO I

##### FINALIDAD Y PRINCIPIOS

**Art. 1. FINALIDAD.-** Este Reglamento tiene como finalidad normar las infracciones cometidas por las autoridades, personal docente, empleados, trabajadores y alumnos de la Universidad Estatal Amazónica, el procedimiento para el juzgamiento de las infracciones, y la aplicación de las sanciones que correspondan, cuando fuere el caso, en observancia estricta a lo señalado en la Constitución y normativa vigente.

**Art. 2 PRINCIPIOS.-** En este Reglamento se aplicarán:

**Principios generales.-** Se aplicarán los principios previstos en la Constitución, y en la normativa vigente que sea aplicable.

**Principio de proporcionalidad.-** Las sanciones administrativas se adoptarán en un marco del justo equilibrio entre la infracción cometida y la afectación que provoca.

**Principio de imparcialidad e independencia.-** En los procesos de régimen disciplinario se evitará resolver por afectos o desafectos que supongan un conflicto de intereses o generen actuaciones incompatibles con el interés general.

**Principio de protección de la intimidad.-** Los procesos de régimen disciplinarios observarán y garantizarán la reserva de la información en especial el derecho a la intimidad personal, familiar y respetar la vida privada de las personas.

**Art. 3. DISCRIMINACIÓN Y ACOSO.** La discriminación incluye uso de una conducta tanto verbal como física que muestre insulto o desprecio hacia un individuo sea por su raza, color, religión sexo, nacionalidad edad, discapacidad o preferencia sexual.

La UEA estrictamente prohíbe cualquier tipo de acoso sexual, entendiéndose como este el comportamiento sexual inadecuado y/o pedido de favores sexuales de cualquier tipo; en el caso de llevarse a cabo se constituirá causal de Visto Bueno, Sumario Administrativo o expulsión de la universidad.

El acoso verbal es considerado el uso de un vocabulario de doble sentido en el que se ofende a una persona o denigra su integridad.

Si alguien tiene conocimiento de la existencia de los tipos de acoso ya mencionados tiene la responsabilidad de dar aviso a la Comisión contra la violencia para que se inicie las investigaciones pertinentes y la acción disciplinaria de ser el caso.

Todo reclamo será investigado, tratado confidencialmente y se llevará un reporte del mismo.

## TITULO II

### DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES CAPITULO I DE LAS INFRACCIONES

**Art. 4. INFRACCIONES.-** Las infracciones que los miembros de la comunidad universitaria pueden cometer se clasifican en: faltas leves, faltas graves y faltas muy graves.

Adicional a las faltas establecidas en los artículos 219 y 221 del Estatuto de la Universidad se consideran faltas a las indicadas en los siguientes artículos

**Art. 5. FALTAS LEVES:** Se consideran faltas leves las establecidas en el Estatuto de la Universidad, y las siguientes:

- a) Utilizar apodos o sobrenombres de forma ofensiva contra algún miembro de la comunidad estudiantil o contra cualquier persona en los predios universitarios.
- b) Discriminar por cualquier motivo, de forma especial por discriminación debido a la etnia, al género u orientación sexual, en contra algún miembro de la comunidad estudiantil o contra cualquier persona en los predios universitarios.
- c) Distraer el tiempo destinado al trabajo, en labores o gestiones personales, así como realizar durante la jornada de trabajo negocios y/o actividades ajenas a la Institución o emplear parte de la misma en atender asuntos personales.
- d) Violar el contenido de la correspondencia interna o externa o cualquier otro documento perteneciente a la Institución, cuando no estuviere debidamente autorizado para ello
- e) Fumar en el interior de la institución.
- f) Alterar o suprimir las instrucciones, avisos, circulares o boletines colocados en los tableros de información, carteleras o en cualquier otro lugar similar;
- g) La inasistencia injustificada de los docentes a clases.
- h) Elaboración de memes o utilización de imágenes no autorizadas, para generar burlas a una persona de la comunidad estudiantil.
- i) Generar violencia intrafamiliar de tipo psicológico.

En caso de reincidencia dentro del periodo de un año consecutivo, en el cometimiento de faltas leves se la considerará como falta grave.

**Art. 6. FALTAS GRAVES:** Se consideran faltas graves las establecidas en el Estatuto de la Universidad, y las siguientes:

- a) Abuso de autoridad, entendiéndose como tal todo acto que exceda de sus atribuciones, para favorecer o perjudicar a cualquier persona.
- b) La negligencia grave en el desempeño de sus funciones.
- c) La lesión a la dignidad o el prestigio de la UEA, sus autoridades, profesores, alumnos, servidores o trabajadores.
- d) La adulteración de documentos universitarios o de documentos que se presenten a la UEA.



- e) La violación o incumplimiento al código de ética de la UEA
- f) La conducta inmoral que viole las normas del comportamiento público.
- g) El retraso en la entrega de calificaciones, documentos, informes y registros establecidos en el Reglamento y disposiciones de las autoridades universitarias.
- h) Mantener relaciones de tipo personal, comercial o laboral, que conlleven un conflicto de intereses, con las personas naturales o jurídicas que contraten con la Institución.
- i) Alterar los precios de los productos o servicios que genere o requiera la UEA, a cambio de recompensas en beneficio personal.
- j) Causar pérdidas, daño o destrucción, de bienes o de herramientas, pertenecientes a la UEA, por no haberlos devuelto una vez concluidos los trabajos o por no haber ejercido la debida vigilancia y cuidado mientras se los utilizaba; peor aún producir daño, pérdida, o destrucción intencional, negligencia o mal uso de los bienes, elementos o instrumentos de trabajo, k) Divulgar información institucional o respecto de la disponibilidad económica y movimientos financieros sin autorización.
- l) Utilizar en actividades particulares los servicios, dinero, bienes, materiales, equipos o vehículos de propiedad de la Institución, sin la debida autorización, m) Promover la discriminación por motivos de raza, etnia, religión, sexo, pensamiento político, en los predios universitarios, n) Ser partícipes de altercados verbales y físicos en los predios universitarios o) Ingresar a la UEA en estado de embriaguez, o bajo los efectos de sustancias sujetas a fiscalización, p) Ingerir o expender en los predios universitarios bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes, u otros que alteren el sistema nervioso.
- q) No cumplir con las medidas sanitarias, higiénicas de prevención y seguridad impartidas por la UEA y negarse a utilizar los aparatos y medios de protección de seguridad proporcionados, r) Está prohibido a las personas que laboran con claves en el sistema informático entregarlas a sus compañeros o terceros para que utilicen; por tanto la clave asignada es personalísima y su uso es de responsabilidad del titular.
- s) Propagar rumores que afecten al prestigio o intereses de la UEA, así como de cualquier persona de la comunidad universitaria, t) Violación de la privacidad entre miembros de la comunidad universitaria u) Elaboración de memes o utilización de imágenes no autorizadas, para desprestigiar, discriminar o acosar a una persona de la comunidad estudiantil.

En caso de reincidencia dentro del periodo de un año consecutivo, en el cometimiento de faltas graves se la considerará como falta muy grave.

**Art. 7. MUY GRAVES:** Se consideran faltas muy graves las establecidas en el Estatuto de la Universidad, y las siguientes:

- a) Exigir o recibir primas, porcentajes o recompensas de cualquier clase, de personas naturales o jurídicas, proveedores, usuarios o con quienes la Institución tenga algún tipo de retribución o como retribución por servicios inherentes al desempeño de su puesto.
- b) Portar cualquier tipo de arma durante su permanencia en la institución que pueda poner en peligro la vida y seguridad de las personas y equipos con excepción de las personas que tengan autorización.
- c) Elaborar material pornográfico o lesivo, de cualquier persona de la comunidad universitaria, hecho del cual se dará conocimiento a las autoridades competentes.
- d) Acosar sexualmente a un miembro de la comunidad universitaria.
- e) Generar violencia intrafamiliar de tipo físico o sexual

En caso de reincidencia dentro del periodo de un año consecutivo, en el cometimiento de faltas muy graves se la considerará como causal suficiente para solicitar la separación de la institución.

## **CAPITULO II**

### **DE LAS SANCIONES**

**Art. 8. SANCIONES EN FALTAS LEVES.-** Las faltas leves merecerán la amonestación verbal o escrita.

El señor/a Rector/a será el competente para juzgar y sancionar las faltas leves, de forma previa se realizará el trámite correspondiente respetando el Debido Proceso y con el informe de la Dirección de Talento Humano o de la Comisión contra la violencia, según corresponda al tipo de infracción.

**Art. 9. SANCIONES EN FALTAS GRAVES.-** Las faltas graves merecerán la sanción de pérdida de una o varias asignaturas, la sanción de suspensión temporal de las actividades académicas, en caso de ser alumnos; y multa de hasta un 10% de la remuneración o ingreso que perciba el sancionado, en caso de personal que trabaje con relación de dependencia o servicios profesionales para la UEA.

El Consejo Universitario designará una Comisión compuesta por tres personas, y el secretario/a será el Procurador/a; quienes serán los competentes para juzgar y sancionar las faltas graves, de forma previa se realizará el trámite correspondiente respetando el Debido Proceso y con el informe de la Dirección de Talento Humano Dirección de Talento Humano o de la Comisión contra la violencia, según corresponda al tipo de infracción.

**Art. 10. SANCIONES EN FALTAS MUY GRAVES.-** Las faltas muy graves merecerán la sanción de suspensión temporal de las actividades de hasta 30 días, sin derecho a remuneración en caso de personal que trabaje con relación de dependencia o servicios profesionales para la UEA; separación definitiva de la institución a los miembros de la comunidad estudiantil; y, destitución en caso de personal de la UEA.

El Consejo Universitario designará una Comisión compuesta por tres personas, y el secretario/a será el Procurador /a; quienes serán los competentes para juzgar y sancionar las faltas muy graves, de forma previa se realizará el trámite correspondiente respetando el Debido Proceso y con el informe de la Dirección de Talento Humano Dirección de Talento Humano y de la Comisión contra la violencia, de así corresponder por el tipo de infracción, sin perjuicio de que se realice la denuncia penal o cualquier otra acción judicial que corresponda.

En caso de suspensión temporal de las actividades, para el personal que labore en la UEA, los efectos serán los mismos que determina el Reglamento de la LOSEP, como norma supletoria.

**Art. 11. OTROS REGIMENES.-** Cuando por la gravedad de la infracción, se vaya a seguir un proceso de régimen disciplinario con la finalidad de separar definitivamente a los servidores administrativos o trabajadores de su puesto de trabajo, se lo realizará a través de los procedimientos legales establecidos en cada caso, ante la autoridad correspondiente, en cumplimiento de la normativa vigente, sin perjuicio de que se realice



la denuncia penal o cualquier otra acción judicial que corresponda.

En caso de que en alguna de las acciones consideradas como infracciones administrativas se presume la comisión de una infracción penal de cualquier naturaleza, la Máxima Autoridad, tiene la obligación de presentar la denuncia en la Fiscalía para el inicio de la acción penal correspondiente.

## TITULO III DE LA COMPETENCIA Y EL PROCEDIMIENTO

### CAPITULO I DE LA COMPETENCIA

**Art. 12. AUTORIDADES DISCIPLINARIAS.-** Son autoridades disciplinarias en la UEA, las siguientes:

1. El Rector
2. La Comisión que Consejo Universitario designe para conocer y tramitar las faltas graves y muy graves
3. El Consejo Universitario actuará como segunda y definitiva instancia en caso de apelación.

### DEL EXPEDIENTE

**Art. 13. OBLIGATORIEDAD DE EXPEDIENTE.-** Ningún miembro de la comunidad universitaria podrá ser sancionado sin que se haya instruido el expediente respectivo.

El expediente será instruido por el titular de la Dirección de Talento Humano o quien designe; en el caso de procesos que se sancionen con suspensión de actividades o separación definitiva, contará con el apoyo de un abogado/a del departamento de Procuraduría que será designado/a como secretario/a.

**Art. 14. DURACION DEL TRÁMITE.-** Todo expediente deberá concluir dentro del término de veinte días contados a partir de su apertura, incluido el informe final de Talento Humano o de la Comisión contra la violencia, que será dirigido al Rector o al Consejo Universitario, según corresponda para su decisión.

Según el caso la autoridad correspondiente resolverá lo pertinente dentro del término de diez días.

**Art. 15. FORMALIDAD DEL EXPEDIENTE.-** Todas las fojas del expediente serán foliadas y rubricadas por el Abogado/a Secretario/a.

El expediente con el que se sustancie una presunta infracción deberá tener un código de identificación numérico secuencia!, indicando el No. de proceso, las siglas de régimen disciplinario abreviado o sumario, de la Universidad Estatal Amazónica, y el año en el que se tramita, (ejemplo 1: No. 001-RDA-UEA-2019, ejemplo 2: No. 001-RDS-UEA-2019), cada año el número secuencial iniciará nuevamente, esto será señalado en la carátula, que contendrá los datos necesarios para la identificación del expediente.

## CAPITULO II

### JUZGAMIENTO DE LAS INFRACCIONES

**Art. 16 DENUNCIA.-** Todo expediente se inicia por denuncia o de oficio en caso de conocer un hecho que se pueda presumir que constituye infracción.

La Denuncia contendrá de forma obligatoria: Los nombres completos de quien presenta la denuncia; la identificación contra quien se presenta la denuncia; la relación circunstanciada de los hechos, con indicación clara y precisa del lugar, tiempo en el que fue cometida; las pruebas con las que pueda aportar; correo electrónico para notificaciones y firma.

Únicamente de comprobarse que la denuncia fue basada en hechos falsos o documentos forjados, el denunciante habrá incurrido en falta muy grave, esto deberá expresarse así en el informe final, en ese caso se recomendará la sanción que corresponda.

**Art. 17. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS.-** El/ la rectora, en un término no mayor a dos días desde que ha tenido conocimiento de la presunta infracción administrativa, sea por denuncia o por cualquier medio para impulsarla de oficio, solicitará a la Dirección de Talento Humano emita un informe motivado, dentro del término de tres días, determinando el procedimiento a seguir o el archivo de la causa por no constituir infracción.

En el caso de presumirse la comisión de faltas leves y graves el procedimiento a seguir será Abreviado, en caso de ser faltas muy graves el procedimiento será Sumario.

**Art. 18. PROCEDIMIENTO ABREVIADO.-** Una vez que la Dirección de Talento Humano en su informe determine que la presunta infracción cometida es falta leve o grave, el señor/a rector/a, dispondrá en un término de máximo tres días a la Dirección de Talento Humano, sustancie el procedimiento de la siguiente forma:

1. Se pondrá en conocimiento del presunto infractor los hechos de los que se le investiga con todos los documentos que correspondan, mediante oficio suscrito por quien sustancie el proceso, se registrará la recepción, en caso de negarse a firmar se sentará razón de ello firmada por dos testigos idóneos miembros de la comunidad universitaria.
2. En el término de dos días, se dará contestación, sobre los hechos por los que se presume la infracción, en la cual de forma obligatoria se indicará el correo electrónico en el que se notificará, caso contrario se le notificará en el correo electrónico institucional o el que conste en su registro
3. Con la contestación, la Unidad de Talento analizará los documentos y de considerar suficiente emitirá un informe motivado recomendando la sanción o el archivo.
4. De considerarlo necesario el funcionario de Talento Humano a quien se le haya asignado el caso, podrá reunirse con las partes para esclarecer los hechos y proceder con su informe final.
5. Cuando exista la posibilidad por la naturaleza de la presunta infracción de concluir el proceso con acuerdo de las partes se podrá hacer una reunión con las mismas y firmar un acta de acuerdo por una única ocasión, en caso de reincidencia el infractor será sancionado.



En el término de diez días, luego de tener el informe de Talento Humano, el señor rector/a o el Consejo Universitario según sea el caso, procederá a sancionar o archivar la causa por medio de una resolución debidamente motivada.

**Art. 19. PROCEDIMIENTO SUMARIO.** Una vez que la Dirección de Talento Humano en su informe determine que la presunta infracción cometida es falta muy grave, el señor/a rector/a, emitirá el auto de inicio en un término de máximo tres días, disponiendo a la Dirección de Talento Humano, sustancie el procedimiento conforme los artículos siguientes.

**Art. 20. NOTIFICACIONES.** Una vez recibido el auto de inicio en el término de dos días se procederá con la notificación al presunto infractor con todos los documentos que correspondan; por primera vez, será mediante oficio suscrito por quien el/la secretario/a del proceso, quien registrará la recepción o la razón de negativa a firmar con la constancia de dos testigos idóneos miembros de la comunidad universitaria; posteriormente se le notificará en el correo electrónico que deberá señalar en su contestación, caso contrario se le notificará en el correo electrónico institucional o el que conste en su registro.

En caso de haber denunciante se le notificará mediante correo electrónico que constará de forma obligatoria en su denuncia.

Las partes deben ser notificadas de todas las actuaciones que se ejecuten en el proceso de régimen disciplinario.

En los casos en que los alumnos no hubieren señalado correo electrónico, se entenderá como domicilio la Secretaría Académica, debiéndose colocar la notificación en cartelera.

**Art. 21. CONTESTACION.** En el término de tres días, el presunto infractor dará contestación a los hechos puestos a su conocimiento, acompañando o anunciando las pruebas de descargo de las que se crea asistido, y que presentará en la audiencia respectiva; de forma obligatoria deberá señalar el correo electrónico para notificaciones, caso contrario se le notificará en el correo electrónico institucional o el que conste en su registro.

La falta de contestación se considerará negativa pura y simple.

**Art. 22. AUDIENCIA.** Con la contestación de la denuncia o sin ella se fijará la fecha para la realización de la audiencia de sustanciación, en un término no mayor a cinco días luego de concluido el término para contestar.

La Audiencia puede ser diferida por una sola vez a petición de parte o de oficio y se la fijará dentro del término de dos días de la fecha señalada en la primera ocasión.

La Audiencia se instalará con la presencia de las partes, en caso de inasistencia del presunto infractor no suspende el proceso, en ese caso se mantendrá como negativa pura y simple. En caso de ausencia sólo del denunciante, la diligencia continuará sin su participación. De no asistir ninguna de las partes se fijará una nueva fecha dentro del término de dos días de la audiencia fallida, en caso de persistir la inasistencia, se procederá a sentar razón y en el término de cinco días la Dirección de Talento Humano, analizará las pruebas de cargo y descargo a las que pueda acceder y se emitirá el informe final con su recomendación de sanción o archivo, al máximo organismo.



La audiencia será oral, el secretario es el único autorizado para grabar la diligencia y elaborar el acta que constará en el proceso; el día y hora señalados para la audiencia, se dará lectura al auto de inicio; en caso de haber denunciante, se le concederá la palabra para que de forma breve exprese su alegato inicial; inmediatamente se le concederá la palabra al presunto infractor para que realice su contestación. Seguidamente se evacuará la prueba (documental, testimonial o pericial) por parte del denunciante de haberlo y del investigado, las pruebas que no se hayan practicado en la audiencia aun si hubieran sido enunciadas no serán válidas. Por último realizarán en el mismo orden su exposición final, en un tiempo no mayor a diez minutos. Con lo que concluirá la diligencia.

**Art. 23. INFORME FINAL.** En el término de cinco días luego de que se llevó a cabo la audiencia, la Dirección de Talento Humano, emitirá de forma motivada el informe final, que contendrá: Antecedentes, base legal, análisis, conclusiones y recomendaciones; informe que será remitido al Consejo Universitario.

**Art. 24. RESOLUCION.** Una vez que se reciba el informe final de la Dirección de Talento Humano, el Consejo Universitario de la UEA, deberá analizar y mediante una resolución debidamente motivada, la sanción o el archivo según corresponda, dentro del término de diez días.

Cuando la resolución esté en firme se registrará en el expediente del servidor.

### **CAPITULO III**

#### **RECURSOS**

**Art. 25. CLASE DE RECURSOS.-** De las sanciones impuestas se podrán poner recursos de aclaración, ampliación y apelación.

**Art. 26. TERMINO PARA INTERPONER RECURSOS.-** Cualquier recurso que contemple este Reglamento se interpondrá ante la autoridad que emitió la sanción en un término de tres días posteriores a la notificación, de no interponerse recurso alguno la resolución se ejecutoria.

**Art. 26. ACLARACION Y/O AMPLIACION.-** El recurso de aclaración procede cuando la resolución no sea aclara, y la ampliación cuando no se hubiere resuelto en su totalidad. Este tipo de recursos deben ser resueltos en un término máximo de cinco días.

**Art. 27. APELACION.-** El recurso de apelación procede cuando no se haya observado el debido proceso, la sanción no sea la adecuada según el tipo de infracción o se tengan argumentos fundamentados de que la Comisión no actuó bajo los parámetros de la Ley. Previo a resolver este recurso, se solicitará a Procuraduría un informe jurídico respecto de la apelación presentada en el término máximo de ocho días, luego de lo cual se convocará a Consejo Universitario, para el análisis y resolución, en un término no mayor a diez días.

### **CAPITULO IV**

#### **DE LA EXTINCIÓN Y CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA**

**Art. 28. CAUSALES DE EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.** Son



causales de extinción de la acción disciplinaria, las siguientes:

1. La muerte o incapacidad permanente del docente sujeto a procedimiento disciplinario; y
2. La caducidad de la acción disciplinaria.

**Art. 29. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.** La acción disciplinaria caducará en:

Las faltas leves en el plazo de 30 días contados desde la fecha en que se cometió la infracción.

Las faltas graves, en el plazo de 60 días contados igualmente desde la fecha en que se cometió la infracción.

Las faltas muy graves en el plazo de 90 días contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción.

Si se trata de una conducta de carácter permanente o continuado, el término se contará a partir de la realización del último acto.

Si la facultad de sancionar se hubiere operado por falta de despacho oportuno del Secretario o la Comisión, éstos serán sancionados de acuerdo a las leyes y Reglamentos pertinentes.

### DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.** Toda sanción será registrada en el expediente personal del infractor.

**SEGUNDA.** La sanción se ejecutará una vez que se encuentre en firme y que así lo haya indicado el/la secretario/a, en una razón que conste en el expediente.

### DISPOSICION DEROGATORIA

**PRIMERA.** Se deroga el Reglamento de Sumario Administrativo para docentes, docentes investigadores, y, estudiantes de la Universidad Estatal Amazónica.

### DISPOSICION FINAL

**UNICA.-** El presente Reglamento entrara en vigencia a partir de aprobación en Consejo Universitario.

f. Dr. C. Julio Cesar Vargas Burgos, PhD. Rector  
f. Abg. Yadira Galarza Díaz, Secretaria General

**SECRETARIA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**

**CERTIFICO:** Que el presente **REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZONICA UEA**, fue aprobado en primera instancia el 17 de julio de 2019; y, en segunda y definitiva instancia en sesión ordinaria del 19 de septiembre de 2019.

Puyo, 23 de septiembre de 2019

  
**ABG. YADIRA GALARZA DIAZ**

**SECRETARIA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**

