

LEY L Nº 5355

Artículo 1º - Se ratifican las resoluciones n° 07/2019 y n° 08/2019 del Instituto Universitario Patagónico de las Artes, mediante las cuales se aprueba el Estatuto del Trabajador del Instituto Universitario Patagónico de las Artes que establece el régimen de ingreso a la planta permanente de dicha institución de todo el personal contratado que acredite idoneidad y cuya tarea o función sea de carácter permanente con anterioridad al 8 de marzo de 2019 inclusive, las cuales como anexo forman parte de la presente.

Instituto Universitario Patagónico de las Artes

General Roca, 14 de febrero de 2019

Resolución N°007/19

Visto:

El Estatuto del IUPA aprobado por Resolución N° 1032 IUPA y por Resolución N° 2753 del Ministerio de Educación de la Nación, las Leyes Provinciales N° 3283/99 y su modificatoria 4979/14, los decretos Provinciales N° 1218/14, 1296/14 y 508/18 de designación de rector normalizador, el Decreto PEN N° 812/15 de reconocimiento del IUPA en los términos del Art. 69, inciso a) de la Ley N° 24.521 de Educación Superior; la Ley de Educación Superior N° 24.521, Resolución CONEAU N°1101/14, y demás normas de aplicación específica y;

CONSIDERANDO:

Que por la Ley Provincial N° 3283/99 se crea el Instituto Universitario Patagónico de las Artes -IUPA- y por la Ley Provincial N° 4979/14 se reconoce al IUPA el pleno goce de la autonomía funcional y la autarquía financiera en concordancia con los términos de la Ley de Educación Superior N° 24.521, comprendiendo, entre otras, la facultad de designar a su personal.

Que por los Decretos Provinciales del Visto, se designó al Lic. Norberto Gerardo Blanes como Rector Normalizador del IUPA en los términos de la Ley de Educación Superior N° 24.521, otorgándole en ese marco, amplias facultades dentro de la institución;

Que por el Decreto PEN N° 812/15 se otorgó el reconocimiento al IUPA en los términos del Art. 69, inciso a) de la Ley N° 24.521 de Educación Superior en concordancia con el dictamen favorable de la CONEAU;

Que por resolución N° 2753/15 el Ministerio de Educación de la Nación aprobó el nuevo estatuto del IUPA, dándole vigencia en todos sus términos.

Que por el artículo 67 del estatuto de IUPA, el rector tiene las atribuciones que tiene el Consejo Superior hasta tanto este no se conforme el mismo;

Que por lo tanto el rector normalizador tiene las atribuciones para realizar normativa referente a las políticas generales de la institución, como es la de crear El Estatuto del empleado de IUPA, y como también establecer los mecanismos de ingreso a la planta de la misma;

Que el personal contratado del Instituto Universitario Patagónico de las Artes, presta servicios esenciales para el funcionamiento de la institución, tanto en las funciones docentes, como funciones administrativas, de servicios, de mantenimiento, asistenciales, técnicos y profesionales. Es de mencionar, por último, que existen docentes y trabajadores de apoyo en la planta de esta Institución, que tienen una antigüedad mayor a los 30 años de contrataciones a término, que han atravesado distintas etapas evolutivas de la institución;

Que las autoridades del IUPA al dictar la Resolución N° 51/2018, del 22 de agosto de 2018, mediante la cual se garantizó la continuidad de sus trabajadores hasta su regularización, a través los mecanismos legales;

Que para garantizar la estabilidad y reconocer la trayectoria de la totalidad de los empleados de la institución, se torna indispensable el dictado de la norma que regule los derechos y obligaciones de los trabajadores, y que garantice el pase a planta permanente de los que vienen realizando las tareas en forma continua;

Que se considera de vital importancia la aprobación del estatuto del empleado de IUPA;

Que también es necesario aprobar el mecanismo de pase a planta permanente de todo el personal de la institución que se encuentra prestando servicios en forma permanente hasta 8 de marzo de 2019 inclusive, siendo esta excepcional y por única vez;

Que a fin de dar cumplimiento con el proceso de normalización como también con el Proyecto Institucional, Resolución CONEAU N° 1101/14, corresponde aprobar el Reglamento de los Trabajadores de IUPA como también establecer los mecanismos de pase a planta permanente de todo el personal;

Que a su vez han tomado debida intervención la Secretaría General, la Secretaria de Planeamiento y Evaluación Institucional, la Secretaría Académica, el área de Recursos Humanos y las agrupaciones de trabajadores, supervisando y coordinando la elaboración del mismo.

Que ha tomado debida intervención la Asesoría Legal y Técnica del IUPA;

Que es atribución del Rector expedirse al respecto, emitiendo la presente resolución;

Por Todo Ello:

El Rector Normalizador
del IUPA
RESUELVE

Artículo 1° - APROBAR el Estatuto del Trabajador del Instituto Universitario Patagónico de las Artes que se encuentra en el anexo I, que forma parte de la presente.

Artículo 2° - ESTABLECER el ingreso a la planta permanente del Instituto Universitario Patagónico de las Artes de todo el personal contratado que acredite idoneidad y cuya tarea o Función sea de carácter permanente con anterioridad al 8 de Marzo de 2019 inclusive.

Artículo 3° - ENCOMENDAR a la Secretaria General elaborar criterios de organización del ingreso a la planta permanente, determinado en el artículo anterior.

Artículo 4° - REGÍSTRESE, practíquense las comunicaciones de estilo y archívese.

Lic. N. Gerardo Blanes. Rector Normalizador Instituto Universitario Patagónico de las Artes.

Anexo I

REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO
PATAGÓNICO DE LAS ARTES (IUPA)

Título I
PRINCIPIOS GENERALES

Capítulo I
DISPOSICIONES GENERALES - DERECHOS Y GARANTÍAS

Artículo 1° - Ámbito aplicación. Este Reglamento será aplicable, a todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen como personal del Instituto Universitario Patagónico de las Artes (IUPA), designadas en virtud de acto administrativo emanado del Consejo Superior o el Rector Normalizador, conforme el

artículo 67 del Estatuto aprobado por Resolución Nº 2753/ 2015 del Ministerio de Educación de la Nación, y que presten servicios remunerados en las distintas sedes o subsedes.

Artículo 2º - Vigencia. El presente Reglamento comenzará a regir desde su aprobación por Resolución del Rector del IUPA, manteniéndose las condiciones aquí establecidas hasta la entrada en vigor de un Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 3º - Estabilidad. La estabilidad es el derecho del agente a conservar el empleo y el nivel escalafonario alcanzado, conforme lo estatuido en el presente, así como también la permanencia en la zona donde desempeña sus funciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La estabilidad sólo se perderá por las causas establecidas en el presente Reglamento u otra norma específica que regule la actividad. La estabilidad aquí prevista no comprende al personal transitorio contratado por tiempo determinado.

Artículo 4º - Garantía contra la discriminación. El IUPA, no podrá obligar al personal, como tampoco a los aspirantes, a manifestar sus opciones u opiniones religiosas, políticas, sindicales, ideológicas o de orientación sexual, ni será discriminado por ello, ni por el género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, discapacidad física, lugar de residencia, cuestiones referidas a la salud, como así también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato. El IUPA garantiza en su ámbito el derecho de pensamiento y de opinión de todo su personal, el cual tendrá amplia libertad para la exposición de sus ideas.

Artículo 5º - Protección contra la violencia. El IUPA instrumentará las medidas necesarias, tendientes a evitar cualquier situación de violencia laboral, velando para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral, mobbing o acoso sexual.

Artículo 6º - Derechos políticos. Queda garantizado al personal del IUPA el derecho a participar en la elección y/o a integrar los órganos de gobierno de conformidad a lo establecido en la Ley de Educación Superior Nº 24.521 o la norma legal que la sustituya.

Artículo 7º - Principio de la buena fe. El IUPA y su personal, están obligados a obrar de buena fe, desde la postulación de ingreso, hasta la extinción de la relación de trabajo.

Artículo 8º - Facultad de dirección. Las facultades de dirección que asisten al IUPA, las deberá ejercer de conformidad con las disposiciones estatutarias y convencionales, así como con carácter funcional y sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales de todos los trabajadores.

Artículo 9º - Onerosidad. El personal tiene derecho a la retribución por sus servicios con arreglo a las escalas que se establezcan en función de su categoría de revista y de las modalidades de la prestación de sus tareas.

Artículo 10 - Capacitación. El IUPA deberá ofrecer a toda su personal capacitación en las áreas pertinentes, que propendan al desarrollo personal y mejor desempeño de sus funciones. En estos casos, el personal estará obligado a realizarlos para poder aspirar a ascensos de categoría en los escalafones correspondientes.

Capítulo II
DEBERES, PROHIBICIONES E INHABILIDADES

Artículo 11 - Deberes. Son deberes del personal:

- a) Prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de sus tareas, funciones y a los medios que se le provean para desarrollarla, en el horario y la forma que se determine.
- b) Observar las normas legales y reglamentarias que regulan el funcionamiento de la institución a la que pertenecen.
- c) Prestar su función en forma personal, encuadrando su cumplimiento en principios éticos, de responsabilidad y rendimiento.
- d) Someterse a examen psicofísico, en la forma que determine la reglamentación.
- e) Observar el deber de reserva respecto de todo asunto atinente a sus funciones y aún después de cesar en ellas, sobre todo asunto relacionado a sus funciones o tareas.
- f) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- g) Cumplir las normas de seguridad e higiene.
- h) Denunciar, conforme las normas legales vigentes los accidentes o enfermedades laborales.
- i) Cuando fuere el caso, deberán cumplir con las órdenes o instrucciones emanadas de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de tareas atinentes a la función que desempeñe.
- j) Para el caso del personal de apoyo, permanecer en su cargo, en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días, sí antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones;
- k) Declarar sus actividades de carácter profesional, comercial, industrial, inclusive cooperativas, administrativas, así como también los beneficios de jubilaciones o pensiones de que fuera titular, a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones;
- l) Velar por la conservación de los útiles de trabajo a su cargo y por los demás bienes de la Universidad, cualquiera sea su valor.
- m) Usar la indumentaria de trabajo y los elementos de seguridad provistos por el Instituto Universitario Patagónico de las Artes, que para cada caso se exijan; de acuerdo a las reglamentaciones vigentes.
- n) Llevar a conocimiento de las autoridades del IUPA, todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio económico al Instituto Universitario Patagónico de las Artes, o configurar delito.
- o) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación fuese susceptible de ser considerada como parcial;
- p) Respetar el Reglamento del Instituto Universitario Patagónico de las Artes y las resoluciones que en su consecuencia dicten los órganos competentes.
- q) Declarar ante la oficina de Personal, al ingresar a la Universidad, el domicilio, el estado civil, la nómina de los familiares a su cargo, y comunicar toda modificación correspondiente a esos datos personales dentro de los cinco (5) días de producida;
- r) Prestar declaración en los sumarios administrativos cuando fuere citado sólo como testigo.

Artículo 12 - Prohibiciones. El personal del IUPA queda sujeto a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros, que se vinculen con sus funciones en el IUPA.
- b) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones en el IUPA para fines ajenos a dicha función.
- c) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones en el IUPA.
- d) Representar, patrocinar o intervenir en gestiones judiciales y/o extrajudiciales para terceros contra el IUPA, con excepción de aquellos docentes que realicen tales funciones en la asociación sindical actuando en forma individual o colectiva en defensa del personal.
- e) Desarrollar cualquier acción u omisión que represente discriminación por razón de raza, religión, etnia, nacionalidad, opinión, género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- f) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio del IUPA.
- g) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Institución Universitaria a la que pertenezca o que fueran sus proveedores o contratistas.
- h) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la institución universitaria.

Artículo 13 - Inhabilidades. No podrán ingresar como personal del IUPA, aquellas personas que se encuentren incurso en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Haber sido condenada por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) Haber sido condenada por delito en perjuicio de cualquier Institución Universitaria o de la Administración pública nacional, provincial o municipal.
- c) Estar inhabilitada para el ejercicio de cargos públicos.
- d) Haber sido sancionada con exoneración o cesantía en cualquier Institución Universitaria o en la Administración pública nacional, provincial o municipal.
- e) Haber incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Título II DEL PERSONAL DOCENTE

Capítulo I GENERALIDADES

Artículo 14 - Docentes. Son docentes del IUPA, aquel personal que cumple funciones

de enseñanza, investigación y creación artística y/o extensión, conforme lo estipulado en el artículo 41 del Estatuto del IUPA aprobado por Resolución Nº 2753/2015 del Ministerio de Educación de la Nación.

Artículo 15 - Requisitos - Condiciones para el ingreso. Para el ingreso como docente al IUPA se requiere cumplir con el examen de aptitud psicofísica correspondiente y no estar incurso en alguna de las circunstancias especificadas en el artículo 13 del presente reglamento.

Artículo 16 - Carácter del personal docente. El personal docente podrá revistar sólo en carácter de:

- a) DOCENTE ORDINARIO o REGULAR: Es el que ingresa a la carrera docente mediante concurso público abierto de antecedentes y prueba de oposición, goza de la permanencia mientras mantenga las condiciones de idoneidad según lo estipulado en el presente y/o normas supletorias.
- b) DOCENTE INTERINO: Es el que, por razones debidamente fundadas, fuera designado sin que se hubiera sustanciado y participado en un concurso público abierto de antecedentes y prueba de oposición; de conformidad a lo establecido en este reglamento.
- c) DOCENTE SUPLENTE: Es aquel que reemplaza a un docente regular u ordinario o a un docente interino ausente. En el acto de designación de quien realice la suplencia deberá consignarse el nombre del docente que resulta reemplazado.
- d) DOCENTES EXTRAORDINARIOS: Los docentes extraordinarios son aquellos que ingresan a la Institución, por un tiempo determinado para desarrollar cursos, seminarios o actividades similares, recayendo su designación en personalidades de reconocido prestigio y méritos académicos sobresalientes o aquellos docentes que, habiendo alcanzado la edad de jubilación, continúen en funciones en reconocimiento a sus antecedentes académicos. Los docentes extraordinarios son designados por el Consejo Superior, a propuesta fundada de alguno de sus integrantes y revestirán como Profesores Consultos, Eméritos, Honorarios, e Invitados.

Artículo 17 - Designación de docentes ordinarios. Los docentes ordinarios o regulares son designados por concurso de conformidad con la reglamentación que dicta el Consejo Superior, la cual deberá asegurar:

- a) La más amplia publicidad tanto de los antecedentes de los aspirantes a profesores como de los dictámenes de los jurados.
- b) La exclusión y la imposibilidad de toda discriminación ideológica o política.
- c) Que la integridad moral y la rectitud cívica y universitaria sean condiciones fundamentales de los profesores y que la carencia de tales condiciones no puede compensarse por méritos intelectuales.
- d) Que los antecedentes, la versación de los candidatos y su capacidad como docentes y como investigadores, sólo sean juzgados por jurados de autoridad e imparcialidad indiscutibles, los cuales pueden ser integrados por personalidades argentinas o extranjeras no pertenecientes a la Universidad.

Dichos jurados examinan los antecedentes y las aptitudes de los aspirantes a

profesor y en ningún caso, en sus pronunciamientos, serán computados como méritos de los candidatos la simple antigüedad en el dictado de cursos y/o la acumulación de publicaciones de valor escaso o nulo.

Artículo 18 - Designación de docentes interinos. Cuando resultara imprescindible y durante la sustanciación del concurso correspondiente, podrán designar docentes interinos, en forma temporaria por períodos no mayores a dos (2) años.

Artículo 19 - Funciones. Los docentes cumplirán sus funciones de conformidad a lo establecido en el estatuto del IUPA, propendiendo a la calidad y excelencia académica en los procesos de enseñanza, investigación, extensión y formación. Los Profesores Titulares, Asociados y Adjuntos son los que tienen la responsabilidad y obligación del dictado de las clases y la toma de exámenes. En todos los casos los docentes desarrollarán las tareas docentes en relación al tiempo de dedicación o carga horaria. Asimismo, se impulsará la denominación de profesor para todas las categorías docentes, sin que ello implique modificar las funciones inherentes a cada una de ellas.

Capítulo II DE LA CARRERA DOCENTE

Artículo 20 - Ingreso a carrera docente. El acceso a la carrera docente será por concurso público y abierto de antecedentes y oposición, con jurados integrados por pares ordinarios o regulares del IUPA o de las Instituciones Nacionales Universitarias de categoría no inferior al cargo concursado, o excepcionalmente por personas de idoneidad indiscutible que no reúnan esa condición, que garanticen la mayor imparcialidad y el máximo nivel académico. Cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en el IUPA, podrá designar un veedor gremial.

Artículo 21 - Permanencia. La permanencia en el cargo que el docente ordinario o regular hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual a establecer por el IUPA.

Artículo 22 - Ascenso y promoción. El ascenso en los distintos cargos de la carrera se efectuará por concurso de antecedentes y oposición, de acuerdo a los mecanismos que se establezcan al efecto.

Artículo 23 - Cobertura de vacantes. La cobertura de vacantes ya sea transitoria o definitiva, deberá realizarse mediante promoción transitoria de aquellos docentes ordinarios o regulares de la categoría inmediata inferior.

En el supuesto de ausencia de docentes ordinarios o regulares, subsidiariamente se aplicará el mismo procedimiento con docentes interinos. Si la vacante fuera definitiva, en forma simultánea o en el mismo acto en que se dispone la promoción transitoria deberá efectuarse el llamado a concurso. Igual procedimiento se seguirá en caso de creación de un nuevo cargo para carreras permanentes existentes cuando no sea posible cubrir por el procedimiento previsto en el artículo 21 para el ingreso a carrera docente, debiendo en forma simultánea o en el mismo acto en que se dispone la promoción transitoria efectuarse el llamado a concurso.

Capítulo III DEL ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 24 - Los docentes se clasifican en los siguientes niveles y categorías:

1- ORDINARIOS O REGULARES:

a) Profesores:

i. Titulares: Tienen a su cargo la dirección general de la enseñanza y la investigación desarrollada en la materia respectiva, de cuyo funcionamiento es el máximo responsable. Debe contar con una trayectoria relevante en la disciplina respectiva y antecedentes profesionales, académicos y personales que avalen su designación. Preferentemente debe contar con el título máximo que lo dote de incumbencia.

ii. Asociados: Colabora con el Profesor Titular en la implementación de todas sus obligaciones docentes. Tiene el derecho y la obligación de reemplazar al Titular en los casos de vacancia o ausencia, debiendo asumir en tales circunstancias todas las responsabilidades del cargo. Debe reunir las mismas condiciones requeridas para el Profesor Titular.

iii. Adjuntos: Colabora con el Profesor Titular, en la dirección general de la enseñanza y la investigación y supervisa la labor desarrollada por los Docentes Auxiliares. Reemplaza al Profesor Titular en casos de vacancia o ausencia. Debe reunir las mismas condiciones requeridas para el Profesor Titular.

b) Auxiliares de Docencia:

i. Jefes de Trabajos Prácticos: Se encuentra a cargo de cursos prácticos, ajustándose a las pautas fijadas por el Profesor responsable de la materia y puede colaborar en tareas de investigación. Debe reunir antecedentes que demuestren competencia y tareas acordes con el cargo.

ii. Ayudantes: Colabora con los Profesores y con el Jefe de Trabajo Prácticos en áreas de docencia e investigación. Debe acreditar conocimientos suficientes para el desarrollo de sus funciones.

iii. Alumnos Asistentes: Son alumnos del Instituto Universitario Patagónico de las Artes, que habiendo aprobado la materia respectiva, se considera conveniente promover su formación en la docencia. Desarrolla tareas similares a las del Ayudante.

2- EXTRAORDINARIOS:

a) Profesores Honorarios: Son aquellas personalidades eminentes, nacionales o extranjeras, de carácter externo a la Institución, que han alcanzado niveles sobresalientes en el campo donde actúan, haciendo aportes ponderables para el desarrollo humano.

b) Profesores Invitados: Son aquellos profesores o investigadores de otras universidades argentinas o extranjeras, profesionales, personalidades destacadas en alguna disciplina o campo del conocimiento, de la producción o del arte, a los que se incorpora por un tiempo determinado para realizar actividades de docencia, investigación o de extensión, cumpliendo funciones equiparables a un Profesor Titular o Adjunto.

Artículo 25 - Todos los cargos docentes, con excepción del de Alumno Asistente o en los restantes niveles y categorías cuando se acrediten méritos suficientes, tienen como requisito para poder acceder al mismo, el poseer título universitario de nivel igual o superior a aquel en el cual ejerce la docencia.

Capítulo IV
CARGA HORARIA - INCOMPATIBILIDADES

Artículo 26 - La carga horaria semanal de los docentes, es la siguiente:

- Dedicación simple: diez (10) horas.
- Dedicación Semiexclusiva: veinte (20) horas.
- Dedicación Exclusiva: Igual o mayor a treinta y cinco horas (35).

Artículo 27 - En ningún caso las tareas a cumplir por el docente superarán las cincuenta (50) horas de labor semanal, lo que deberá tener su debido correlato en la asignación de cargos que se le haga al docente. En caso de contar con un cargo docente o no docente, la acumulación horaria se extenderá hasta cincuenta y cinco (55) horas de labor semanal.

Capítulo V PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN DOCENTE

Artículo 28 - El IUPA garantiza el perfeccionamiento, la jerarquización, la actualización y la formación continua del personal docente, mediante la capacitación en el área científica o profesional específica, en los aspectos pedagógicos y el desarrollo de una adecuada formación interdisciplinaria, tendiente a la excelencia académica en todas sus manifestaciones.

Capítulo VI EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 29 - Concepto. La evaluación del desempeño del personal docente, es un proceso de análisis del desempeño y la carrera de los docentes, a cargo de la Secretaría Académica con la colaboración de las Secretarías de Investigación, Creación Artística y Postgrado y la de Planeamiento y Evaluación Institucional, con la finalidad de potenciar sus fortalezas y corregir debilidades dentro de un serio compromiso con la mejora de la calidad de la oferta institucional.

Artículo 30 - Criterios. Los procedimientos de evaluación seguirán los criterios de:

- a) Adecuación de la actividad docente y de investigación a los requisitos de la institución y a las necesidades de los alumnos,
- b) Reflexión sobre la práctica docente, la innovación y la mejora continua,
- c) Eficacia en el logro de los objetivos y en el empleo de los recursos institucionales y,
- d) El cumplimiento de las normativas, procedimientos y requisitos exigidos por los programas y fuentes de financiamiento nacionales.

Artículo 31 - Modalidad. La evaluación de las actividades del personal docente comprenderá la elaboración de informes que, atendiendo a la categoría y dedicación docente, deberán presentar anualmente:

1. Cada uno de los docentes (autoevaluación).
2. La unidad académica y/o carrera a la cual pertenece el docente.
3. Los alumnos.

Artículo 32 - Contenido. En la evaluación docente, se considerarán los siguientes aspectos:

1. Calidad humana y sentido ético del docente.
2. Eficiencia docente.
3. Actualización docente.

4. Actividades desarrolladas en investigación.
5. Actividades desarrolladas en extensión o transferencia de servicios.
6. Capacitación y postgrado.
7. Producciones didácticas y académicas.
8. Publicaciones y producciones artísticas.

Los resultados de la evaluación docente serán tenidos en cuenta para el desarrollo de la carrera docente, para mantener la estabilidad y promoción en el sistema docente, y desde el punto de vista institucional para implementar medidas tendientes a la excelencia del cuerpo docente.

Capítulo VII REMUNERACIÓN

Artículo 33 - El desarrollo de labores docentes es de carácter oneroso, con excepción de los casos previstos en la reglamentación.

Artículo 34 - El personal docente percibirá una retribución mensual determinada en base a la escala salarial, que se compone del sueldo básico y su bonificación por antigüedad correspondiente a cada cargo, con más los adicionales que quedarán sujetos al cumplimiento de las condiciones y recaudos que en cada caso se establezcan.

Artículo 35 - Los haberes se ajustarán en los porcentajes que se acuerden en las negociaciones paritarias.

Artículo 36 - El personal docente percibirá las compensaciones y reintegros en concepto de viáticos, movilidad, servicios extraordinarios, gastos de comida, característica zonal, trabajo insalubre o peligroso, casa-habitación y similares.

Título III PERSONAL DE APOYO

Capítulo I GENERALIDADES

Artículo 37 - Personal de apoyo. Comprende a todos los trabajadores del IUPA que prestan funciones administrativas, de servicios, de mantenimiento, asistenciales, técnicos y profesionales, no comprendidos en el personal docente. Queda comprendido el personal transitorio contratado por tiempo determinado.

Capítulo II INGRESO DEL PERSONAL DE APOYO

Artículo 38 - Requisitos. El ingreso del personal de apoyo del IUPA se hará previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Tener dieciocho (18) años cumplidos.
- b) Haber cursado los estudios mínimos que, para cada categoría, grupo o función, establezca la reglamentación respectiva;
- c) Aprobar los exámenes médicos y psicotécnicos que se fijen;
- d) Acreditar idoneidad para el cargo en el concurso de antecedentes y oposición que a tal fin se establezcan;
- e) No estar incurso en alguna de las circunstancias indicadas en el

artículo 15 del presente.

Capítulo III DE LA CARRERA Y DE LOS CONCURSOS DEL PERSONAL DE APOYO

Artículo 39 - Régimen aplicable. El régimen de concursos para la promoción e ingreso del personal de apoyo de IUPA se regirá en todo su ámbito por las normas del presente capítulo.

Artículo 40 - Carrera. La carrera del personal de apoyo, es el progreso del personal dentro de las categorías y los agrupamientos, en orden a las condiciones que se determinen y con relación a los cargos y funciones que sucesivamente le correspondan.

Artículo 41 - Concursos. El llamado a concurso será dispuesto por la autoridad competente para realizar la designación. Los concursos podrán ser cerrados o abiertos. Los concursos cerrados serán a su vez internos o generales, según participen el personal de planta permanente de la dependencia solamente o el de toda la institución universitaria, cualquiera fuera la dependencia. Será concurso abierto aquel en el que puede participar cualquier persona que reúna los requisitos para el puesto de trabajo a cubrir.

Artículo 42 - Requisitos. Los aspirantes a cargos vacantes en las distintas categorías deberán cumplimentar los requisitos establecidos en este reglamento y acreditar idoneidad para el cargo que se concurre, sin perjuicio de los citados en el artículo siguiente.

Artículo 43 - El Consejo Superior fijará los requisitos específicos para acceder al cargo, incluyendo la exigencia de título profesional cuando el cargo a concursar lo haga procedente.

Artículo 44 - Llamado a concurso. Toda resolución que decida un llamado a concurso, deberá contener:

- a) Modalidad del concurso: de antecedentes y de oposición; cerrado y abierto.
- b) Condiciones de inscripción.
- c) Origen y lugar de la vacante.
- d) Características de la vacante: deberá consignarse la clase, categoría, remuneración total y horario a cumplir.
- e) Indicar los títulos que hacen a la función, los que otorgarán en su caso la prioridad que establezca el puntaje.
- f) Lugar, fecha de apertura y cierre de inscripción y entrega de los antecedentes.
- g) Temario general.
- h) La invitación a participar de un veedor representante de los trabajadores.

Artículo 45 - Plazo. Todas las vacantes deberán ser llamadas dentro de los treinta (30) días hábiles de producidas salvo resolución de la autoridad competente. De producirse las vacantes en enero o febrero, los plazos se contarán a partir del 1º de

marzo. En todos los casos el período de inscripción no debe ser superior a los quince (15) días, ni inferior a los cinco (5) días hábiles

Artículo 46 - Formalidades. Los concursos deberán ser de antecedentes y oposición. Cuando las circunstancias lo permitan, las pruebas deberán ser rendidas por escrito. En todos los casos se dejará constancia de los antecedentes acompañados, pruebas cumplidas y de los fundamentos de la calificación final que corresponda al aspirante. Todos los aspirantes al cargo deberán rendir pruebas idénticas. El jurado tendrá la posibilidad, si lo cree necesario, de llevar a cabo una entrevista después de la oposición, para formarse una idea más cabal de cada uno de los aspirantes. La entrevista se calificará de acuerdo con lo establecido en la escala de puntajes que la reglamentación establezca.

Artículo 47 - Publicidad. Los llamados a concursos deberán ser difundidos con una antelación no menor a quince (15) días antes del inicio de la inscripción y puesto en conocimiento de todas las dependencias del IUPA para que éstas los publiquen en las carteleras respectivas para conocimiento del personal.

Artículo 48 - Plazo y forma. La difusión del llamado a concurso deberá cumplimentarse de acuerdo con el mecanismo siguiente:

- a) Se comunicará el llamado a concurso a la Oficina de Personal y a la asociación gremial correspondiente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al dictado de la resolución respectiva por parte de la dependencia que produjo el llamado.
- b) Se deberá publicar en el diario Río Negro, el llamado a concurso general o abierto dentro de los cinco (5) primeros días hábiles posteriores al plazo establecido.

Artículo 49 - Jurado. Dentro de los cinco (5) días de cerrada la inscripción al concurso, el Consejo Superior designará al jurado respectivo, el que será puesto en conocimiento de los aspirantes y de la asociación gremial correspondiente.

Artículo 50 - Composición. El jurado deberá ser de categoría no menor a la del cargo concursado, salvo que se aspirase a la categoría máxima, en cuyo caso la categoría de los jurados deberá ser igual a la del cargo sujeto a concurso, esto en los casos en que el Consejo Superior estime que el jurado deba necesariamente integrarse con personal de carrera.

Estará integrado por tres (3) miembros titulares y tres (3) suplentes, los que serán nombrados por el Consejo Superior.

El jurado se constituirá dentro de los treinta (30) días de cierre de inscripción y dispondrá acerca del día, hora y lugar en que se llevará a cabo la prueba de oposición, con la limitación de que ésta deberá llevarse a cabo dentro de los diez (10) días hábiles de constituirse.

El jurado será presidido por quien designe por mayoría el propio cuerpo y, de no lograrse, decidirá el Rector.

El Presidente asumirá la función de coordinación y ordenamiento del Jurado.

Artículo 51 - Excusación y recusación. Los miembros del jurado deberán excusarse y podrán ser recusados por los motivos siguientes suficientemente acreditados:

- a) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge o convivientes entre un Jurado y algún aspirante;

- b) Tener el jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad con alguno de los aspirantes, salvo que la sociedad fuese anónima;
- c) Tener el jurado pleito pendiente con el aspirante;
- d) Ser el jurado o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador;
- e) Ser o haber sido el jurado, autor de denuncia o querrela contra el aspirante, o denunciado o querrellado por este ante los Tribunales de Justicia con anterioridad a la designación del jurado;
- f) Haber emitido el jurado opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerada como prejuicio acerca del resultado del concurso que se tramita;
- g) Tener el jurado amistad íntima con alguno de los aspirantes o enemistad o resentimiento que se manifiesten por hechos conocidos en el momento de su designación;
- h) Haber recibido el jurado importantes beneficios del aspirante.

En caso de hacerse lugar a la excusación o a la recusación, caso éste que será resuelto por el Rector, deberá procederse a la designación del nuevo miembro del jurado.

Artículo 52 - Antecedentes. Para el análisis de los antecedentes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Antigüedad en el Instituto Universitario Patagónico de las Artes.
- b) Antigüedad en otras Universidades y en la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal.
- c) Categoría en que revista el aspirante.
- d) Títulos.
- e) Otros ítems que hacen a la función.
- f) Antecedentes y conceptos registrados en el legajo del aspirante.

Artículo 53 - Representante del personal. La función del representante del personal, estará limitada a la verificación de la legalidad del procedimiento, desde el comienzo hasta su finalización. Al efecto hará conocer sus opiniones y observaciones, si las hubiere, al jurado, en el acta respectiva, la cual suscribió.

Artículo 54 - Observaciones. La asociación gremial correspondiente podrá formular observaciones contra el llamado a concurso, fundadas en la violación del presente reglamento, para su resolución por la autoridad convocante. La decisión que en definitiva se dicte será recurrible ante el Consejo Superior.

Las observaciones que formule la asociación gremial sólo podrán hacerse dentro de los primeros cinco (5) días hábiles contados desde la apertura de llamado.

Las observaciones que pudiese formular la asociación gremial no interrumpirán la tramitación del llamado a concurso, lo cual tendrá lugar sólo cuando mediaren impugnaciones por parte de aspirantes que acrediten su calidad de tales.

Ello no obstante, si la autoridad convocante o de apelación advirtiera la existencia de causales de nulidad del llamado, podrá dejarlo sin efecto o anularlo, siempre que existan causas graves que justifiquen la decisión.

Artículo 55 - Anulación. De hacerse lugar a la impugnación a que alude el artículo anterior, deberá llamarse nuevamente a concurso, declarándose previamente anulado lo actuado durante la vigencia del primer llamado.

Artículo 56 - Exclusión. El jurado procederá a excluir del concurso al aspirante que al presentar la documentación incurriera en irregularidades o anomalías.

Artículo 57 - Prueba de oposición. Respecto de la realización de la prueba de oposición, el jurado deberá reunirse una (1) hora antes de su iniciación, con el objeto de confeccionar el temario pertinente. El jurado calificará de cero (0) a diez (10) en el examen de oposición. Sin perjuicio de la prueba de oposición mencionada, el jurado si así lo estima conveniente podrá requerir otras pruebas que hagan a la función del cargo concursado.

Artículo 58 - El jurado deberá producir su dictamen dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de finalizado su cometido. Dicho dictamen será presentado al Consejo Superior, quien designará al aspirante propuesto o no.

En este último caso deberá expresar los fundamentos de su decisión. Antes de producido el dictamen, el veedor podrá hacer saber al jurado sus opiniones u observaciones sobre el concurso.

Artículo 59 - Desierto. Los concursos podrán ser declarados desiertos por los jurados respectivos por las razones siguientes:

- a) Ausencia total de aspirantes.
- b) Insuficiencia de méritos de los aspirantes presentados.
- c) Irregularidades o anomalías en la presentación de los antecedentes de todos los aspirantes.

Artículo 60 - Reclamo. El aspirante podrá interponer sus reclamos y el veedor podrá hacer sus observaciones ante el jurado den de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación. La resolución que respecto de estas presentaciones formule el jurado, se remitirá para su decisión definitiva l Consejo Superior, la que en todos los casos deberá expedirse dentro de los diez (10) días hábiles de recibida.

Capítulo IV DEL HORARIO DE TRABAJO

Artículo 61 - Jornada. La jornada de trabajo será de seis (6) horas diarias o de treinta (30) semanales para el personal de ejecución y de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) semanales para el personal de supervisión, existiendo la figura de media jornada que será de tres (3) horas diarias o de quince (15) semanales, salvo las excepciones previstas en el Escalafón. Si las necesidades del servicio obligaron a la habilitación de un horario extraordinario, las horas trabajadas más allá del horario habitual, serán retribuidas con un cien por ciento (100%) de recargo, teniendo como base la asignación del cargo.

Si el agente optare, la jornada extraordinaria podrá ser igualmente compensada con franco, cuya duración será igual a las horas trabajadas en exceso más el recargo establecido precedentemente. Los servicios prestados en horarios reducidos percibirán una retribución proporcional al porcentaje trabajado calculada sobre la remuneración establecida precedentemente.

Capítulo V REMUNERACIÓN

Artículo 62 - El personal de apoyo percibirá una retribución mensual determinada en base a la escala salarial, que se compone del sueldo básico y su bonificación por antigüedad correspondiente a cada cargo, con más los adicionales que quedarán sujetos al cumplimiento de las condiciones y recaudos que en cada caso se establezcan.

Artículo 63 - Los haberes se ajustarán en los porcentajes que se acuerden en las negociaciones paritarias.

Artículo 64 - El personal de apoyo percibirá las compensaciones y reintegros en concepto de viáticos, movilidad, servicios extraordinarios, gastos de comida, característica zonal, trabajo insalubre o peligroso, casa-habitación y similares. También tiene derecho a que se le extiendan órdenes de pasajes y de carga en los casos y condiciones que determine la reglamentación o normas vigentes o que se dicten en el futuro.

Título IV
REGULACIONES COMUNES A DOCENTES
Y PERSONAL DE APOYO

Capítulo I
RÉGIMEN DE LICENCIAS

Sección 1
GENERALIDADES Y CONDICIONES

Artículo 65 - Personal comprendido. Régimen. El régimen de licencias, comprende a todos los empleados, docentes y de apoyo, con funciones permanentes o transitorias, cualesquiera fuera la forma de su retribución.

Se excluyen de este régimen de licencias a los docentes enumerados en el artículo 24 inciso 2 apartados a y b.

Las licencias se otorgarán por las siguientes causales:

1. Licencia anual ordinaria
2. Tratamiento de la salud, accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
3. Por matrimonio o unión convivencial.
4. Por maternidad y permiso para la atención del lactante.
5. Para desempeñar cargos políticos y gremiales.
6. Por asunto familiar o particular.
7. Por mesas examinadoras.
8. Por capacitación en servicio docente.
9. Por razones de interés pedagógico.
10. Para estudiantes.
11. Para realizar estudios o actividades culturales o deportivas no rentadas en el país o en el extranjero.

Artículo 66 - Ninguna licencia podrá ser otorgada por un período mayor al de la designación.

Artículo 67 - Si se comprobare simulación o falsedad, con el fin de obtener licencias o justificación de inasistencias, se considerará falta grave y se aplicarán las sanciones correspondientes.

Artículo 68 - Acreditación. En todos los casos, con excepción de la licencia anual ordinaria, el personal deberá acreditar debidamente los motivos de su licencia, con los correspondientes certificados y o documentación que acredite debidamente la causal invocada.

Sección 2 LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Artículo 69 - Período de receso. Se denomina período de receso funcional anual al lapso comprendido entre el día de finalización de las tareas de cada año calendario y el de iniciación de las correspondientes al año siguiente, y período de receso invernal al correspondiente al de inactividad de invierno.

Artículo 70 - Obligatoriedad. La licencia anual ordinaria es obligatoria, se concederá con goce íntegro de haberes y se acordará por año vencido. Para el personal docente, la licencia anual ordinaria se concederá en el período de receso funcional anual.

Artículo 71 - Comienzo. Para el personal de apoyo el período de licencia comenzará en día laborable, el que podrá coincidir con el receso administrativo y se computará por días hábiles para todos los agentes, incluso para aquellos cuya prestación de servicio se realice por horas o días discontinuos. A pedido del interesado y para el caso que razones de servicio lo permitan, se podrá fraccionar en dos períodos.

Artículo 72 - Término. El término de la licencia anual será de doce (12) días hábiles, más un (1) día por cada año de antigüedad.

Para el cómputo de la antigüedad se tomarán en cuenta los servicios cumplidos en el orden Nacional, Provincial y Municipal.

Artículo 73 - Prohibición de acumulación. Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulativos. Cuando el personal no hubiera podido utilizar su licencia por razones de servicio, tendrá derecho a que en el próximo período se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondería a la licencia no usada en el año anterior. No podrá aplazarse la misma licencia dos (2) años consecutivos.

Artículo 74 - Interrupción. La licencia anual se interrumpe por razones de salud y por razones de servicios.

Sección 3 LICENCIA PARA EL TRATAMIENTO DE LA SALUD POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES E INCULPABLES

Artículo 75 - Afecciones comunes. Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio, se concederá a los agentes hasta sesenta (60) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de sus haberes. Vencido este plazo se dará intervención a la Junta Médica para que determine o no una prórroga de esta licencia.

Artículo 76 - Largo Tratamiento. Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud se concederá hasta dos (2) años de licencia en forma continua o discontinua con percepción íntegra de los haberes. Vencido este plazo, será reconocida por una Junta Médica designada al efecto, la que determinará las funciones que podrá desempeñar el agente.

En caso de incapacidad total, se aplicarán las leyes de previsión y ayuda social correspondiente.

Artículo 77 - Requisito. Para solicitar licencia a los fines del artículo anterior deberá

comprobarse, con certificado expedido por la autoridad sanitaria, que las causales invocadas imposibilitan al agente el normal cumplimiento de sus funciones.

Artículo 78 - Enfermedad profesional y accidente de trabajo. La enfermedad laboral o el accidente de trabajo quedarán cubiertos según lo dispuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo, o normativa que la reemplace, considerándose que el trabajador está en uso de licencia por los períodos de cobertura. Cuando se tratase de casos de este tipo que no correspondan a la cobertura de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo recibirá igual trato que el caso de enfermedades inculpables o de largo tratamiento, con más la indemnización que le corresponda.

Artículo 79 - Obligación de comunicar. El personal que por razones de salud no puedan desempeñar sus tareas o deban interrumpir la licencia anual ordinaria está obligado a comunicar en el día estas circunstancias al IUPA.

Artículo 80 - Tratamiento. El personal que no se sometiera a tratamiento médico, perderá sus derechos a las licencias y beneficios que otorga la presente Ley, a excepción de los enfermos mentales.

Sección 4 LICENCIA POR MATRIMONIO O UNIÓN CONVIVENCIAL

Artículo 81 - Se otorgará al agente que contraiga matrimonio o registre una unión convivencial en los términos de los artículos 509 y siguientes del Código Civil y Comercial de la Nación, tendrá derecho a una licencia de quince (15) días corridos, debiendo quedar comprendida en este período la fecha de celebración del matrimonio o de registro de la unión convivencial.

Sección 5 LICENCIA POR MATERNIDAD, TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN Y REDUCCIÓN HORARIA POR ATENCIÓN DE LACTANTES

Artículo 82 - Maternidad. Plazo. La licencia por maternidad será de ciento doscientos diez (210) días corridos, debiendo iniciarse con una antelación no mayor a los treinta (30) días anteriores a la fecha probable de parto.

A solicitud de la interesada y con certificado médico autorizante, se podrá reducir la fecha de inicio, la que no podrá ser inferior a quince (15) días anteriores a la fecha probable de parto. En esta situación y cuando se produjera el nacimiento pre término, se debe ampliar el período posterior hasta completar los doscientos diez (210) días.

En el supuesto del recién nacido prematuro, la licencia por maternidad se extenderá hasta doscientos diez (210) días corridos luego del alta hospitalaria del niño.

En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará en treinta (30) días corridos.

Artículo 83 - Embarazo de riesgo. En el supuesto de embarazo de alto riesgo y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, se podrá otorgar licencia especial por "embarazo de alto riesgo", con goce íntegro de haberes, por el período que determine la misma.

Así también, a solicitud de la afectada y mediante la certificación médica indicada en el párrafo anterior, debe acordarse cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia, según corresponda.

Artículo 84 - Interrupción de embarazo. En caso de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, transcurridos tres (3) meses de comenzado el mismo, o si se produjere el alumbramiento sin vida, tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos a partir de la fecha del parto o interrupción del embarazo, circunstancia que deberá acreditarse mediante certificado médico con expresión de fecha y causa determinante.

Artículo 85 - Nacimiento con discapacidad. En los supuestos de nacimiento de hijos con discapacidad congénita o adquirida hasta los dos (2) años de edad, se reconoce a la madre o al padre el derecho a gozar de una licencia especial con goce de haberes, de un período de hasta un (1) año, el que se computará a partir de la fecha en que el agente haya cumplimentado los requisitos establecidos en esta ley.

En un plazo que no podrá exceder los treinta (30) días corridos, contados a partir de la detección o diagnóstico de la discapacidad, el personal que tenga derecho a la licencia prevista en esta ley, deberán solicitarla ante la autoridad de aplicación.

A los efectos de acceder a este beneficio, el personal deberá acreditar: la discapacidad del niño mediante certificado expedido por el Consejo Provincial de las Personas con Discapacidad, de acuerdo a las disposiciones de la Ley N° 2055 y su reglamentación y el cumplimiento, en su caso, del tratamiento o plan de rehabilitación a realizar en cada caso.

Esta licencia se aplicará también en caso de otorgamiento de guarda judicial con fines de adopción, del niño con discapacidad congénita o adquirida hasta los dos (2) años de edad.

Artículo 86 - Guarda y adopción. El personal que acrediten por resolución judicial que le han sido entregados menores en guarda para adopción, tienen los mismos derechos establecidos por sus respectivos regímenes de licencia que los previstos para los padres biológicos, sin importar el género del beneficiario.

En caso que se hubiera hecho uso del derecho de licencia por maternidad o paternidad al momento de concedérseles la guarda para adopción, no podrán hacerla valer nuevamente al momento de la sentencia de adopción.

Para el supuesto en que la guarda sea otorgada al matrimonio, unión convivencial o pareja conviviente debidamente acreditada, la licencia correspondiente al personal no beneficiario de la licencia establecida en el primer párrafo del presente artículo, será de quince (15) días corridos, sin importar su género.

Artículo 87 - Fallecimiento del menor. Si durante el transcurso de la licencia por maternidad o ante el caso de nacimiento prematuro ocurriera el fallecimiento del hijo, la licencia se interrumpirá a los cuarenta y cinco (45) días desde el nacimiento cuando el fallecimiento se produjera dentro de este término y a la fecha del fallecimiento si éste ocurriera después.

En ambos casos, desde la interrupción de la licencia por maternidad se le adicionará la licencia por el fallecimiento.

Artículo 88 - Fallecimiento de progenitor. Se concederá licencia de noventa (90) días corridos al personal cuya esposa o mujer conviviente, falleciera como consecuencia del parto o puerperio o por cualquier otra causa dentro de este período, siempre que el niño continúe con vida.

La licencia a que se refiere el párrafo anterior, es acumulativa con las que le correspondan al personal por nacimiento de hijo y por fallecimiento de cónyuge.

Artículo 89 - Lactantes. Las madres de lactantes o a las que se les haya entregado la guarda de un lactante con fines de adopción, tienen derecho a una reducción horaria con arreglo a las siguientes opciones:

Disponer de dos descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada de trabajo.

Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes.

En caso de parto o guarda múltiple se ampliará el beneficio otorgado en una hora más cualquiera sea el número de lactantes.

Esta franquicia se otorgará por espacio de un año contado a partir de la fecha de nacimiento del niño o del otorgamiento de la guarda.

Artículo 90 - Además de los beneficios precedentes, la beneficiaria tendrá derecho a los que se prevean en la Legislación Nacional vigente o que se dicte en el futuro.

Sección 6

LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL

Artículo 91 - El personal que fuera designado para desempeñar un cargo electivo o de representación política en el orden Nacional, Provincial, Municipal, Gremial y/o Sindical, en el caso de plantearse una incompatibilidad o necesidad, tendrá derecho a usar de la licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los treinta (30) días subsiguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

Artículo 92 - Remuneración. Cuando el personal fuere elegido para desempeñar un cargo electivo de representación gremial, no retribuido por la entidad respectiva, tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes y demás beneficios que gozare en actividad, mientras dure su mandato.

Artículo 93 - Candidato. El personal podrá asimismo solicitar licencia sin goce de haberes desde el momento en que sean proclamados candidatos por una agrupación política.

Artículo 94 - Franquicias gremiales y sindicales. Los miembros de la Comisión Directiva de la entidad gremial legalmente reconocida que representa a los agentes amparados en el presente Reglamento, los Delegados Sectoriales y los representantes o Asesores que aquélla designe, gozarán de franquicias dentro de su jornada de trabajo para atender cuestiones inherentes a su función gremial.

Sección 7

LICENCIA POR ASUNTO FAMILIAR O PARTICULAR

Artículo 95 - Clases y plazos. Desde el día de su ingreso, el personal tendrá derecho a usar licencia remunerada en los casos y por el término de días laborables siguientes:

1. Por matrimonio de sus hijos, un (1) día.
2. Por nacimiento de hijo, quince (15) días.
3. Por fallecimiento de cónyuge o pariente consanguíneo o afines de primer grado y hermanos, cinco (5) días.
4. Por fallecimiento de parientes de segundo grado, dos (2) días.
5. Por fallecimiento de parientes de tercer grado y cuarto grado, un (1) día.

- día.
6. Para consagrarse a la atención, debidamente justificada, de un miembro enfermo del grupo familiar conviviente, hasta veinte (20) días, por año calendario.
 7. Por razones particulares que resulten atendibles a juicio de autoridad competente, hasta seis (6) días laborables por año calendario y no más de dos (2) días por mes.
 8. Por donar sangre, hasta tres (3) días por año calendario.
 9. Por mudanza, hasta tres (3) días por año calendario.

Artículo 96 - Licencia sin goce de haberes. El personal, luego de cumplidos dos (2) años de antigüedad, tendrán derecho a una licencia de seis (6) meses sin goce de haberes, cuando no hubieren sufrido medidas disciplinarias graves durante los últimos doce (12) meses. Este beneficio podrá ser utilizado cada cinco (5) años sin acumularse la licencia por los períodos no utilizados.

Durante esta licencia el agente deberá respetar las normas de incompatibilidades vigentes.

Sección 8 LICENCIAS POR MESAS EXAMINADORAS

Artículo 97 - Plazo. En el caso de docentes que integran mesas examinadoras en establecimientos de gestión estatal y en virtud de ello se generarán superposición horaria al constituir las mismas, se le otorgará hasta un máximo de diez (10) días de licencia con goce de haberes, por año calendario.

Sección 9 LICENCIA POR CAPACITACIÓN EN SERVICIO DOCENTE

Artículo 98 - Plazo. Los docentes tendrán derecho a una licencia especial con goce de haberes, con fines de perfeccionamiento, en todos los cargos docentes que ejerzan, por el término máximo de un (1) año, en los siguientes casos:

1. Cuando participen de acciones de capacitación en su especialidad o inherentes a la carrera docente, organizadas por Instituciones reconocidas oficialmente.
En oportunidad de realizar investigaciones científicas, artísticas o tecnológicas afines a su título y función específica, organizadas por Instituciones reconocidas oficialmente.
2. Cuando realice el perfeccionamiento en su lugar de residencia habitual, la licencia sólo será acordada cuando la realización de la capacitación cree incompatibilidad horaria con el desempeño de su cargo u horas cátedra.
Esta licencia podrá extenderse por un período máximo de seis (6) meses más, sin goce de haberes.
Cuando el lapso de licencia acordado sea superior a los tres (3) meses continuos, el docente beneficiario, al reintegrarse deberá presentar un informe escrito del perfeccionamiento realizado y un proyecto referido a la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos, en el cargo horas en que le fuera otorgada su licencia.
Si no diera cumplimiento a esta obligación, el docente deberá reintegrar el importe de los sueldos correspondientes al período de licencia usufructuado.

Para poder utilizar esta licencia, el docente deberá contar una antigüedad ininterrumpida de dos (2) años anteriores a la fecha del pedido.

Esta licencia será otorgada por el Consejo Superior, si no perjudica el normal funcionamiento de la Institución.

Sección 10 LICENCIA POR RAZONES DE INTERÉS PEDAGÓGICO

Artículo 99 - Plazo. Al docente que realice experiencias pedagógicas inherentes a las funciones que como tal le competen, en el país o en el extranjero, por iniciativa particular, estatal o extranjera, o por el usufructo de becas o contratos otorgados por organismos o instituciones no oficiales o internacionales, se le otorgará licencia sin goce de haberes por el término de un (1) año, prorrogable por un (1) año más, cuando las actividades que realice el docente, sean de interés para el servicio. Para poder utilizar esta licencia, el docente deberá contar una antigüedad ininterrumpida de dos (2) años anteriores a la fecha del pedido.

Esta licencia será otorgada por el Consejo Superior, si no perjudica el normal funcionamiento de la Institución.

Sección 11 LICENCIA Y PERMISO PARA ESTUDIANTES

Artículo 100 - Plazo. Se concederá licencia con goce de haberes por treinta (30) días laborables anuales al personal que curse estudios en establecimientos oficiales (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia del examen rendido, otorgado por las autoridades del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazo máximo de hasta cinco (5) días laborables cada vez. En caso de que el agente aprobare o no el examen tendrá derecho a que se le reintegren los gastos de traslado.

Artículo 101 - Permiso. El personal podrá obtener permiso dentro del horario de trabajo cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes primarios, secundarios o terciarios.

Sección 12 LICENCIA PARA REALIZAR ESTUDIOS O ACTIVIDADES CULTURALES O DEPORTIVAS NO RENTADAS EN EL PAÍS O EN EL EXTRANJERO

Artículo 102 - Interés público y/o institucional. El personal tendrá derecho a usar licencia con goce íntegro de haberes cuando por razones de interés público o institucional y con auspicio oficial deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos, o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero.

Artículo 103 - Sin auspicio oficial. Para los mismos fines que los enunciados en el artículo anterior, el agente podrá solicitar licencia sin auspicio oficial, en cuyo caso se concederá con remuneración o sin ella, según la importancia o el interés de la misión a cumplir.

Artículo 104 - Interés deportivo. También tendrá derecho el personal a licencia con goce de haberes y hasta un máximo de treinta (30) días hábiles por año calendario,

cuando deban participar individualmente o en equipos, en torneos o manifestaciones deportivas o culturales que sean de interés provincial o nacional.

Las licencias a las que se refiere el presente capítulo, serán acordadas por el Consejo Superior.

Capítulo II DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Sección 1 GENERALIDADES

Artículo 105 - Personal comprendido. El régimen disciplinario, comprende a todos los empleados, con funciones permanentes o transitorias, cualesquiera fuera la forma de su retribución.

Artículo 106 - Reglamentación previa. Sanciones. El personal no podrá ser objeto de sanciones disciplinarias ni ser separados de sus empleos, sino por las causas y mediante los procedimientos que este reglamento y las normas complementarias determinen.

Por las faltas y delitos que cometan, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que correspondan, se harán pasibles de las sanciones administrativas siguientes:

- a) apercibimiento;
- b) suspensión de uno (1) a treinta (30) días;
- c) cesantía;
- d) exoneración.

Artículo 107 - Obligación de denunciar. Cuando un empleado cometa una falta o delito, sus superiores tienen la obligación de formular por escrito la denuncia correspondiente ante el Rector, quien para el caso de corresponder deberá formular denuncia por ante la Policía, Ministerio Público Fiscal o Juzgados pertinentes.

La denuncia deberá contener el relato de los hechos, referencias sobre los testimonios y demás pruebas de conocimiento del acusador que puedan esclarecerlos.

Sección 2 JUNTA DE DISCIPLINA

Artículo 108 - Composición. El tratamiento, juzgamiento y sanción de las faltas disciplinarias del personal, estará a cargo de la Junta de Disciplina que funcionará en la sede del Consejo Superior y estará integrada por dos (2) representantes elegidos por dicho Consejo, uno (1) de los cuales será designado presidente, y dos (2) representantes elegidos por la asociación gremial o representación de los trabajadores, renovables cada dos (2) años.

Las decisiones de la Junta serán decididas por mayoría; en caso de empate, decidirá el presidente.

Artículo 109 - Sanciones directas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, a instancia de una denuncia o de oficio por parte del Rector, podrá aplicar sin necesidad de ordenar la instrucción de sumario administrativo, sanciones de apercibimiento y suspensión por término no mayor de diez (10) días hábiles.

Dichas resoluciones serán inapelables, salvo que contengan vicios manifiestos en sus argumentos.

Dentro de los cinco (5) días hábiles, sin perjuicio del inmediato cumplimiento de la sanción, se podrán enviar las actuaciones a la Junta de Disciplina para que, en el término de diez (10) días hábiles, aconseje acerca de la procedencia de una sanción mayor.

Artículo 110 - Delegación de facultades. El Rector queda facultado para delegar total o parcialmente sus atribuciones de aplicar sanciones de apercibimiento o suspensión por un término menor de diez (10) días, ante alguno de los miembros del Consejo Superior.

En este caso, la resolución que ordene la sanción será recurrible ante el Rector, según corresponda, dentro de los cinco (5) días hábiles de su notificación.

Artículo 111 - Elevación. Recibida por La Junta de Disciplina las actuaciones a que se refiere el artículo 109 o tercer párrafo, elevará al Rector un informe dentro de los diez (10) días, donde deberá emitir opinión expresa acerca de la procedencia o improcedencia de aplicar al acusado una sanción superior a los diez (10) días de suspensión y, en su caso aconsejar la pena que a su juicio correspondería al agente, el cual deberá ser citado a producir su descargo con asesoramiento legal.

Artículo 112 - Ampliación de la sanción. Cuando la Junta de Disciplina dictamine que es procedente aplicar una sanción mayor a diez (10) días hábiles de suspensión, el Rector o Decano dentro de los quince (15) días hábiles de recibido el informe, podrá dictar resolución ampliando la sanción aplicada. La pena propuesta por la Junta de Disciplina no será de aplicación obligatoria para el Rector, quien resolverá, en definitiva, valorando libremente la sanción propuesta.

Sección 3 DE LAS FALTAS

Artículo 113 - Apercibimiento. Son causas de apercibimiento:

- a) Faltas en el cumplimiento del horario, no justificadas debidamente por el agente, no superiores a dos (2) por mes, ni mayor de dieciséis (16) en todo el año.
- b) Inasistencias no justificadas debidamente, no mayores de cuatro (4) por año y discontinuas.
- c) Falta de respeto al público o a los superiores y demás personal del IUPA.
- d) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, de manera tal que impidan el normal desenvolvimiento de la tarea universitaria, o violación de los deberes.

Artículo 114 - Suspensión. Son causas de suspensión, sin prestación de servicios y sin percepción de haberes:

- a) Inasistencias injustificadas superiores a cuatro (4) y no mayores de dieciséis (16) por año, discontinuas.
- b) La reincidencia, reiteración o agravación de las causales de apercibimiento.

Artículo 115 - Cómputo. El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión, en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto. Las suspensiones se aplicarán sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las inasistencias incurridas.

Artículo 116 - Cesantía. Son causas de cesantía:

- a) Las inasistencias injustificadas cuando excedan de dieciséis (16) por año, discontinuas.
- b) La reincidencia en faltas pasibles de suspensión.
- c) El abandono injustificado del servicio, que se considerará consumado cuando el personal registre más de cuatro (4) inasistencias continuas sin causa que lo justifique. Una vez cumplidas las dos (2) inasistencias consecutivas injustificadas o sin aviso, se intimará al personal por carta documento, telegrama u otro medio fehaciente de comunicación, para que se presente a cumplir con sus tareas. El requerimiento podrá ser formulado por el personal de quien dependa el ausente o por algún superior jerárquico de él. La intimación se cursará al último domicilio del personal, registrado en su legajo personal. Incontestada la intimación o injustificada la incomparecencia, se decretará sin más trámite la cesantía del agente.
- d) Faltas graves o reiteradas en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 117 - Exoneración. Son causas de exoneración:

- a) Condena por delito doloso.
- b) Condena por delito contra la Universidad o la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Universidad.
- d) Grave o reiterado incumplimiento intencional a las órdenes de los superiores competentes.

Artículo 118 - Las causas de sanción enumeradas, no excluyen otras expresa o implícitamente contenidas en este Reglamento o que constituyan violación de los deberes de empleado. En su aplicación deberán tenerse presentes los antecedentes personales, las circunstancias agravantes o atenuantes del hecho y demás elementos pertinentes de juicio.

Artículo 119 - Procedimiento. A los fines de la aplicación de estas sanciones, se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme el procedimiento que se establezca en la reglamentación pertinente, el cual deberá garantizar al imputado el derecho a su defensa.

Artículo 120 - Quedan exceptuados de la exigencia del sumario previo los casos previstos en los artículo 113, artículo 114 inciso a, artículo 116 incisos a y b y artículo 117 incisos a y b, en los que la sanción la resolverá directamente la autoridad sobre la base de la prueba documental expedida.

Artículo 121 - Medida preventiva. Durante el procedimiento, la autoridad competente podrá resolver por sí o a propuesta de la Junta de Disciplina, el alejamiento del sumariado de su lugar de trabajo, mediante su traslado a otra dependencia del Instituto Universitario Patagónico de las Artes, o la suspensión preventiva del personal, con percepción de haberes, cuando su presencia se considere incompatible con las exigencias propias de la investigación.

Iguals medidas podrán ser solicitadas por el jefe superior del área donde se desempeña el sumariado, cuando estime que su presencia puede afectar la prestación normal de los servicios.

Artículo 122 - Suspensión preventiva. Cuando el personal se encuentre procesado criminalmente por delito de acción pública, será suspendido preventivamente en sus funciones, sin percepción de haberes, hasta que concluya el proceso criminal sin que medie condena penal alguna. Cumplidas estas condiciones, el agente suspendido tendrá derecho a reincorporarse a sus tareas y a percibir los haberes que no le fueron abonados durante el curso de la suspensión preventiva.

Sección 4 PRESCRIPCIÓN

Artículo 123 - Plazos. Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta o desde que se haya tomado conocimiento de la misma; y se interrumpe con el inicio del proceso.

Capítulo III EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN

Artículo 124 - Causales. La relación del personal con el IUPA concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Jubilación ordinaria.
- c) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- d) Fallecimiento.
- e) Conclusión o vencimiento del plazo determinado por el cual se hubiese designado al docente interino.
- f) Reintegro del docente regular por el cual se hubiese designado al docente suplente.
- g) Incapacidad física o intelectual de carácter permanente o que implique el beneficio de retiro o jubilación por invalidez.
- h) Conclusión o rescisión del contrato, en el caso de personal no permanente.
- i) Hallarse incurso en violación a las circunstancias descriptas en el artículo 15.

Artículo 125 - Jubilación o retiro. La jubilación, la intimación a jubilarse y la renuncia se registrarán por la normativa vigente en la materia. El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria.

NORMAS TRANSITORIAS

Artículo 126 - El personal contratado del Instituto Universitario Patagónico de las Artes, que cumpla tarea o función de carácter permanente, iniciada antes del 8 de marzo de 2019, será incorporado a vacantes de la planta estable o permanente, a través de los mecanismos que se establecerán por la Secretaría General del Instituto Universitario Patagónico de las Artes.

Artículo 127 - El proceso de ingreso a planta estable o permanente, establecido por el artículo anterior, comenzara a partir de los 90 días corridos, contados a partir de la firma de la Resolución que aprueba el presente reglamento.

Artículo 128 - Mientras dure el proceso de ingreso, no se podrá modificar en detrimento del trabajador contratado, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión, a excepción del caso que el mismo se encuentre comprendido dentro de las causales de cesantía o exoneración.

Resolución N° 008/19

General Roca, 15 de febrero de 2019-

Visto:

El Estatuto del IUPA aprobado por Resolución N° 1032 IUPA y por Resolución N° 2753 del Ministerio de Educación de la Nación, las Leyes Provinciales N° 3283/99 y su modificatoria 4979/14, los decretos Provinciales N° 1218/14, 1296/14 y 508/18 de designación de rector normalizador, el Decreto PEN No 812/15 de reconocimiento del IUPA en los términos del Art. 69, inciso a) de la Ley No 24.521 de Educación Superior; la Ley de Educación Superior N° 24.521, Resolución CONEAU N°1101/14, y demás normas de aplicación específica y;

Considerando:

Que por la Ley Provincial N° 3283/99 se crea el Instituto Universitario Patagónico de las Artes -IUPA- y por la Ley Provincial N° 4979/14 se reconoce al IUPA el pleno goce de la autonomía funcional y la autarquía financiera en concordancia con los términos de la Ley de Educación Superior N° 24.521, comprendiendo, entre otras, la facultad de designar a su personal.

Que por los Decretos Provinciales del Visto, se designó al Lic. Norberto Gerardo Blanes como Rector Normalizador del IUPA en los términos de la Ley de Educación Superior N° 24.521, otorgándole en ese marco, amplias facultades dentro de la institución;

Que por el Decreto PEN No 812/15 se otorgó el reconocimiento al IUPA en los términos del Art. 69, inciso a) de la Ley No 24.521 de Educación Superior en concordancia con el dictamen favorable de la CONEAU;

Que por resolución N° 2753/15 el Ministerio de Educación de la Nación aprobó el nuevo estatuto del IUPA, dándole vigencia en todos sus términos.

Que por el artículo 67 del estatuto de IUPA, el rector tiene las atribuciones que tiene el Consejo Superior hasta tanto este no se conforme el mismo;

Que por lo tanto el rector normalizador tiene la atribuciones para realizar normativa referente a las políticas generales de la institución, y como también establecer los mecanismos de ingreso a la planta permanente de los trabajadores de la misma;

Que el personal contratado del Instituto Universitario Patagónico de las Artes, presta servicios esenciales para el funcionamiento de la institución, tanto en las funciones docentes, como funciones administrativas, de servicios, de mantenimiento, asistenciales, técnicos y profesionales. Es de mencionar, por último, que existen docentes y trabajadores de apoyo en la planta de esta Institución, que tienen una antigüedad mayor a los 30 años de contrataciones a término, que han atravesado distintas etapas evolutivas de la institución;

Que las autoridades del IUPA al dictar la Resolución No 51/2018, del 22 de agosto de 2018, mediante la cual se garantizó la continuidad de sus trabajadores hasta su regularización, a través los mecanismos legales;

Que para garantizar la estabilidad y reconocer la trayectoria de la totalidad de los empleados de la institución, se torna indispensable el dictado de la norma que regule los derechos y obligaciones de los trabajadores, y que garantice el pase a planta permanente de los que vienen realizando las tareas en forma continua;

Que es necesario aprobar el mecanismo de pase a planta permanente de todo el personal de la institución que se encuentra prestando servicios en forma permanente hasta 8 de marzo de 2019 inclusive, siendo esta excepcional y por única vez;

Que a fin de dar cumplimiento con el proceso de normalización, Resolución CONEAU N° 1101/14 se establece realizar el reconocimiento a aquellos trabajadores que vienen haciéndolo a término por décadas, por ello corresponde aprobar el régimen de pase a planta permanente de todo el personal de IUPA respetando los mecanismos establecidos por el estatuto de la institución y las leyes del visto;

Que a su vez han tomado debida intervención la Secretaría General, la Secretaria de Planeamiento y Evaluación Institucional, la Secretaría Académica, el área de Recursos Humanos y las agrupaciones de trabajadores, supervisando y coordinando la elaboración del mismo.

Que ha tomado debida intervención la Asesoría Legal y Técnica del IUPA;

Que es atribución del Rector expedirse al respecto, emitiendo la presente resolución;

Por todo ello:

El Rector Normalizador
del IUPA
R E S U E L V E.

Artículo 1° - APROBAR el régimen excepcional de pase planta permanente del personal contratado del Instituto Universitario Patagónico de las Artes que se encuentra en el Anexo I de la presente resolución.

Artículo 2° - ENCOMENDAR a la Secretaria General y a la Secretaria de Planeamiento Evaluación Institucional elaborar criterios de organización del ingreso a la planta permanente, determinado en el artículo anterior.

Artículo 3° - REGRÍSTESE, practíquense las comunicaciones de estilo y archívese.

Lic. N. Gerardo Blanes. Rector Normalizador IUPA.

Anexo I

RÉGIMEN DE INGRESO DEL PERSONAL CONTRATADO A LA PLANTA PERMANENTE DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO PATAGÓNICO DE LAS ARTES

Artículo 1º - Objeto: Establecer el régimen de ingreso a planta permanente del personal contratado del Instituto Universitario Patagónico de las Artes.

Artículo 2º - Ámbito de aplicación: El presente régimen comprende al personal contratado que se encuentre prestando servicios en el ámbito del Instituto Universitario Patagónico de las Artes, cuya tarea o función sea de carácter permanente.

Artículo 3º - Personal comprendido: El presente régimen alcanza a las relaciones contractuales laborales indicadas, iniciadas antes del 8 de marzo de 2019 inclusive y desarrolladas hasta el momento del efectivo ingreso a la planta permanente. A sus efectos, no será considerado como interrupción en la relación contractual, el período durante el cual el personal contratado referido hubiere ejercido funciones gremiales, políticas o cargos electivos.

Artículo 4º - Exclusiones: No se encuentran comprendidos en el régimen de ingreso establecido aquellas personas que se encuentren incursas en algunas en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Haber sido condenada por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de libertad, o el término previsto para la prescripción de la misma.
- b) Haber sido condenada por delito en perjuicio de cualquier Institución Universitaria o de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) Estar inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- d) Haber sido sancionado con exoneración o cesantía en cualquier Institución Universitaria o en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- e) Haber incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de pena.
- f) Las autoridades superiores del Instituto Universitario Patagónico de las Artes; exceptúese aquellos que detenten cargos docentes o administrativos.

Artículo 5º - Condiciones de ingreso: El personal referido en los artículos 2º y 3º del presente reglamento, puede acogerse al régimen de ingreso, siempre que cumpla todas y cada una de las siguientes condiciones:

- a) Reunir los requisitos establecidos por la normativa vigente en el ámbito del Instituto Universitario Patagónico de las Artes y estar desarrollando tareas normales y habituales.
- b) b.1- El personal contratado no deben haber incurrido durante el desempeño de sus tareas, hasta el momento de hacerse efectivo el ingreso a la planta permanente, en hechos que hubieren dado lugar a sanciones disciplinarias que, en total, superen los tres (3) días de suspensión durante los últimos dos (2) años.
b.2- El personal contratado que haya desarrollado la relación contractual por un término menor a doce (12) meses a la fecha de sanción de la presente ley, además de cumplir con el requisito señalado en el Inciso b.1, no podrán registrar sanciones disciplinarias que, en total, superen un (1) apercibimiento durante dicho período.
En ambos casos, cuando el personal contratado estuviere sujeto a sumario disciplinario en trámite, se suspende el procedimiento de ingreso a planta hasta tanto se expida la Junta de Disciplina respectiva, mediante acto administrativo definitivo.
- c) Acreditar idoneidad mediante la aprobación del procedimiento de evaluación que la reglamentación establezca.
- d) Acreditar, en los casos que la reglamentación así lo establezca, aptitud psicofísica para desarrollar las tareas normales y habituales para las que fue contratado.

Artículo 6º - Declaración jurada de ingreso: El personal referido en los artículos 2º y 3º del presente Reglamento, debe manifestar su voluntad de ingreso a planta permanente de acuerdo al régimen aquí establecido.

Al efecto deberá presentar, ante el Instituto Universitario Patagónico de las Artes, la declaración jurada y la documentación pertinente en el plazo que reglamentariamente se establezca.

Artículo 7º - Categoría de ingreso: El personal ingresará a planta permanente del Instituto Universitario Patagónico de las Artes con la categoría que revestía al 8 de

marzo de 2019.

El área de recursos humanos certificará la categoría y el agrupamiento de ingreso pertinente.

Artículo 8º - Acreditación de idoneidad y eficiencia: A los efectos del cumplimiento de lo normado por el estatuto de la universidad, la LEY 24521, el artículo 51 de la Constitución de la Provincia de Río Negro, se deberá aprobar el procedimiento de evaluación que establezca el Instituto Universitario Patagónico de las Artes.

Artículo 9º - Personal no ingresado: El personal mencionado en los Artículos 2º y 3º, que se encontrare inhabilitado para acceder al presente Régimen de ingreso de conformidad a lo establecido en el Inciso a) del Artículo 4º o que no cumpla con alguno de los requisitos del artículo 5º del presente Régimen, podrá continuar en calidad de personal no permanente.

Artículo 10 - Autoridad de aplicación: La secretaria General y La Secretaria de Planeamiento y Evaluación Institucional del IUPA, serán autoridad del presente régimen.

Artículo 11 - Incumplimiento: El ingreso a planta permanente que se efectuase en violación a lo dispuesto en la presente régimen, es nulo de nulidad absoluta y deberá ser revocado por la autoridad de aplicación, sin derecho a reclamo o indemnización alguna del ingresado, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y prestaciones realizadas durante el ejercicio de las funciones correspondientes.