

Universidad Tecnológica del Cibao Oriental
(UTECO)

Universidad Patrimonio de la Comunidad



SISTEMA DE CARRERA ACADÉMICA

Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez
Septiembre 28, 2021.

Contenido

CAPÍTULO I. OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
CAPÍTULO II. RANGOS O CATEGORÍAS DE LOS DOCENTES	2
CAPÍTULO III. REQUISITOS PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN	5
CAPÍTULO IV. COMITÉ DE CARRERA ACADÉMICA Y PROMOCIÓN DOCENTE .	6
CAPÍTULO V. DE LA EVALUACIÓN PARA INGRESAR A LA CARRERA DOCENTE	7
CAPÍTULO VI. PERMANENCIA EN EL SISTEMA DE CARRERA ACADÉMICA	8
CAPÍTULO VII. PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO	9
CAPÍTULO VIII. PERÍODOS PARA INVESTIGACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO	10
CAPÍTULO IX. BIENESTAR Y PROTECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	11
CAPÍTULO X. DEBERES, DERECHOS DEL PERSONAL ACADÉMICO	13
CAPÍTULO XI. DE LAS PROHIBICIONES:	15
CAPÍTULO XII. PARTICIPACIÓN EN LA UNIVERSIDAD	16
CAPÍTULO XIII: DE LAS SANCIONES	16
CAPÍTULO XIV. DEL RETIRO	17
CAPÍTULO XV. DISPOSICIÓN GENERAL	17

CAPÍTULO I. OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Se organiza el Sistema de Carrera Académica conforme a las disposiciones contenidas en el Estatuto y demás normativas y procedimientos institucionales que establezcan las relaciones de trabajo y conducta entre la UTECO y su personal académico.

Artículo 2.- Con el Sistema de Carrera Académica, UTECO ofrece al personal académico los fundamentos para su desarrollo personal y profesional, así como para garantizar su permanencia en la Institución hasta el momento de su retiro.

Artículo 3.- Son objetivos esenciales del Sistema de Carrera Académica los siguientes:

- a) Estimular el desarrollo personal y profesional de los docentes de la Institución en beneficio de los estudiantes, de la comunidad, la región y el país;
- b) Estimular la dedicación del personal docente a la docencia, la investigación y la extensión o vinculación con el medio;
- c) Garantizar a los docentes estabilidad laboral y una retribución adecuada a sus aportes a la docencia, la investigación, la extensión o vinculación con el medio;
- d) Contribuir al mejoramiento constante del nivel académico de la Institución y de su personal académico;
- e) Garantizar justas relaciones de trabajo entre la Institución y su personal académico;
- f) Procurar la promoción y el bienestar de cada uno de los miembros del personal académico.

Artículo 4.- Los principios orientadores del Sistema de Carrera Académica son los siguientes:

- a) Igualdad de oportunidades a los ciudadanos calificados, a la hora contratar al personal académico;
- b) Reconocimiento de méritos basados en capacidad e idoneidad, para la selección, permanencia, promoción y perfeccionamiento del personal académico,
- c) Preferencia a los servidores académicos de la UTECO, frente a quienes no lo son, en igualdad de capacidades y otras cualidades;
- d) Objetividad e imparcialidad en las apreciaciones y acciones referentes al personal académico;
- e) Justicia retributiva basada en los factores de dedicación, producción intelectual, creatividad, participación institucional, idoneidad requerida y demostrada, así como en relación con las posibilidades financieras de la Universidad, y conforme al precepto de igual compensación por trabajos iguales o similares, realizados en condiciones equiparables;
- f) Perfeccionamiento continuo de los miembros del personal académico, en el orden de las necesidades prioritarias de la Institución, el país y el mundo;

g) Universalidad del régimen disciplinario en la Institución, en el sentido de que las normas sean aplicadas a todo el personal académico, sin privilegios ni discriminación de índole alguna.

Artículo 5.- **Ámbito de aplicación.** El Sistema de Carrera Académica se aplica a todo profesional vinculado a la función académica en la UTECO (docentes, vicerrector académico, decanos de facultad, director y/o coordinador de carrera, coordinadores de cátedra, ...), conforme a las normas institucionales, la Constitución de la República, leyes dominicanas sobre asuntos laborales, y las que regulen los aspectos relacionados con los asuntos de educación superior.

Párrafo. Los docentes contratados a tiempo completo pueden ejercer funciones administrativas y de gestión luego de terminado el período para el que fue electo o contratado, deberá regresar a su trabajo

Artículo 6.- El Sistema Carrera Académica es el conjunto de criterios y reglas que informan y regulan las relaciones entre la UTECO y su personal académico; define la estructura y características del Sistema de Carrera Docente, la evaluación y promoción académica del profesor, las funciones, obligaciones de los docentes y establece las reglas para el proceso de vinculación, la remuneración y el retiro del docente.

CAPÍTULO II. RANGOS O CATEGORÍAS DE LOS DOCENTES

Artículo 7.- Los docentes del Sistema de Carrera Académica están clasificados de acuerdo a las siguientes categorías:

- a) Profesor Instructor
- b) Profesor Auxiliar
- c) Profesor Asociado
- d) Profesor Titular

Artículo 8.- Profesor Instructor: realizarán de manera independiente o con otros profesores actividades docentes, de investigación y de extensión. Se requiere un nivel mínimo de formación de maestría o su equivalente en su área de formación. Para obtener el rango de Profesor Instructor se requiere:

- a) Poseer por lo menos el grado de maestría o su equivalente.
- b) Haber sido profesor universitario por lo menos durante tres años como profesor a Tiempo Completo.
- c) Tener cualidades profesionales, académicas, personales y éticas compatibles con la filosofía de la Universidad.
- d) Mostrar evidencias de su desarrollo profesional en la docencia y en el servicio.
- e) Haber cursado el Diplomado en Enseñanza Universitaria, Habilitación docente o su equivalente.

f) Haber obtenido consecutivamente el nivel mínimo de 3.5 en sus evaluaciones, durante los últimos 2 años previos a su postulación.

g) Ser recomendado y aceptado para este rango por los organismos correspondientes.

Artículo 9.- Profesor Auxiliar: realizará de manera independiente o con otros profesores, tareas docentes, de investigación y de extensión. Se requiere un nivel mínimo de maestría o equivalente en su área de formación y una experiencia profesional institucional no menor de cinco años. Para obtener el rango de Profesor Auxiliar se requiere:

a) Poseer por lo menos el grado de maestría o su equivalente;

b) Haber cumplido tres años de servicio como Profesor Instructor;

c) Mostrar cualidades profesionales, académicas, personales y éticas compatibles con la filosofía de la Universidad;

d) Mostrar nuevas evidencias de su desarrollo profesional en la docencia, la investigación y el servicio mediante la vinculación y la extensión;

e) Haber obtenido consecutivamente el nivel mínimo de 3.5 en sus evaluaciones, durante los últimos 2 años previos a su postulación;

f) Ser recomendado y aceptado por los organismos correspondientes.

Artículo 10.- Profesor Asociado: realizará de manera independiente o con otros profesores tareas docentes, de investigación y de extensión. Se requiere un doctorado académico (PhD), un grado de maestría en su área de formación o equivalente y seis (6) años de experiencia profesional institucional como profesor auxiliar. Para obtener el rango de Profesor Asociado se requiere:

a) Poseer el grado de maestría o su equivalente.

b) Haber cumplido por lo menos tres años como Profesor Auxiliar.

c) Mostrar cualidades profesionales, académicas, personales y éticas compatibles con la filosofía de la Universidad.

d) Mostrar nuevas evidencias de su desarrollo profesional en la docencia, la investigación y el servicio mediante la vinculación y la extensión en los últimos tres años;

e) Haber obtenido consecutivamente el nivel mínimo de 3.5 en sus evaluaciones, durante los últimos 2 años previos a su postulación.

f) Ser recomendado y aceptado por los organismos correspondientes.

Párrafo. Cualquier profesor contratado como Instructor, Auxiliar y Asociado deberá permanecer por lo menos tres años en esa categoría antes de ser promovido a la siguiente.

Artículo 11.- Profesor Titular: realizará de manera independiente o con otros profesores, tareas docentes de investigación o extensión. Se requiere un doctorado académico (PhD) o equivalente. También puede ser un grado de maestría en su área de formación y diez (10) años de experiencia relevante como Profesor Asociado. Para obtener el rango de Profesor Titular se requiere:

- a) Haber cumplido por lo menos tres años de servicio como Profesor Asociado con un grado PhD;
- b) Ser ampliamente reconocido por su rendimiento intelectual y académico en la docencia, la investigación y la extensión y servicio;
- c) Presentar evidencia de sus producciones, publicaciones, servicios y participación efectiva en la vida institucional y comunitaria en los últimos tres años;
- d) Mostrar cualidades profesionales, académicas, personales y éticas compatibles con la filosofía de la Universidad;
- e) Haber obtenido consecutivamente durante los últimos 2 años previos a su postulación el nivel mínimo de 3.5 en sus evaluaciones;
- f) Someterse periódicamente a procesos de certificación;
- g) Ser recomendado y aceptado por los organismos correspondientes.

Párrafo. Todo profesor con rango de Instructor, Auxiliar, Asociado y Titular tiene voz y voto en las reuniones de la Universidad, a las que le corresponda asistir.

Artículo 12. El profesor que al momento de su jubilación fuere Profesor Asociado o Profesor Titular, y cuya labor durante su carrera haya sido notable, podrá ser considerado para el rango de Profesor Emérito. Tiene derecho a:

- a) Asistir a las reuniones del Departamento y la Facultad a la que tuvo adscrito, con voz, pero sin voto, y a todas las reuniones a las que puedan concurrir los profesores.
- b) Recibir las publicaciones y las comunicaciones internas de la Universidad;
- c) Tener lugar de honor en los actos públicos organizados por la Institución.

Párrafo. El Profesor Emérito no pertenece al Sistema de Carrera Académica.

Artículo 13. La recomendación para que se otorgue el rango de Profesor Emérito debe ser sometida por la Facultad correspondiente al Comité del Sistema de Carrera Académica, que estudiará el caso y lo someterá al Rector para su aprobación, éste lo elevará al Consejo de Regencia. El Rector puede, por iniciativa propia, recomendar al Consejo de Regencia la concesión del rango de Profesor Emérito.

Artículo 14. El profesor que pase más de tres años fuera de la Universidad quedará automáticamente excluido del Sistema Carrera Académica, exceptuando los casos de licencia.

Artículo 15.- En UTECO los siguientes empleados no perteneciente al Sistema de Carrera Académica, pero podrán ingresar a la misma, siempre que cumplan los criterios establecidos para la misma:

- a) Monitores;
- b) Ayudante de Profesores;
- c) Auxiliares de Investigación;
- d) Auxiliares de Orientación;
- e) Profesores Provisionales con menos de tres años de labor académica en la UTECO.

Párrafo. Cada uno de los funcionarios académicos y/o empleados podrán ingresar al Sistema de Carrera Docente siempre que cumplan con los criterios establecidos en el presente Reglamento.

CAPÍTULO III. REQUISITOS PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN

Artículo 16.- Son requisitos generales de antelación de ingreso al Sistema de Carrera Académica, los siguientes:

- a) Ser dominicano o extranjero residente en el país;
- b) Tener la edad legalmente exigida para incorporarse al trabajo productivo;
- c) Estar en pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos;
- d) Estar en buenas condiciones físicas y mentales;
- e) Poseer capacidad para el adecuado desempeño de las funciones que ha de tomar a su cargo;
- f) No encontrarse en situación de incompatibilidad con otros deberes bajo su responsabilidad;
- g) No haber sido destituido de un cargo público o privado por causa deshonrosa;
- h) Haber observado buena conducta pública y privada;
- i) Ser regularmente nombrado o contratado para servir alguna función universitaria.

Artículo 17.- Para ser candidato al Sistema de Carrera Académica se requiere:

- a) Poseer un grado académico por lo menos de maestría o su equivalente, según lo establecido en la legislación vigente.
- b) Haber prestado servicios como profesor a Tiempo Completo durante tres años ininterrumpidos.
- c) Solicitar el ingreso por escrito a la Dirección de la Escuela a la que pertenece.
- d) Ser recomendado, mediante comunicación escrita al Comité de Carrera Académica, por la Dirección de la Escuela o Departamento y avalado por el Decano de su Facultad.
- e) Poseer una trayectoria académica y profesional meritoria y apegada a los valores éticos.
- f) Cumplimiento del proceso de selección que establece la Universidad.

Artículo 18.- En el Sistema de Carrera Académica se toman en cuenta los siguientes aspectos:

- a) La trayectoria profesional y académica en la Institución.
- b) La titulación obtenida al momento de la promoción.
- c) Los tiempos mínimos estipulados para la promoción.

- d) La evaluación requerida para cada categoría o rango.
- e) La aceptación de las responsabilidades propias del nuevo grado que se confiere.

Artículo 19.- El proceso de selección de los candidatos al Sistema de Carrera Académica se lleva a cabo cada dos años a través del **Comité de Carrera Académica de la UTECO**, que depende de la Vicerrectoría Académica.

CAPÍTULO IV. COMITÉ DE CARRERA ACADÉMICA Y PROMOCIÓN DOCENTE

Artículo 20.- El Comité de Carrera Académica de la UTECO estará compuesto por:

- a) El vicerrector académico, presidente ex officio;
- b) Los decanos de las Facultades;
- c) El director/a de Desarrollo Profesional;
- d) Un profesor del Sistema de Carrera Académica de la facultad correspondiente;
- e) El director/a de Recursos Humanos, quien ejerce la secretaría;
- f) Un representante de la Asociación de Profesores;

Párrafo 1. El Comité de Carrera Académica de la UTECO puede invitar, cuando considere pertinente, expertos en las temáticas a tratar.

Párrafo 2. El Comité de Carrera Académica de la UTECO, para tratar asuntos relativos a áreas académicas que no estén representadas en dicho Comité, podrá contar con la presencia de un profesor de la escuela correspondiente, que tendrá voz en las deliberaciones.

Párrafo 3. Existe quórum con la presencia de las dos terceras partes de sus miembros. Las decisiones se tomarán por mayoría simple de los asistentes. En caso de empate, se efectuará una segunda ronda. Si al término de esta ronda no hay acuerdo, el Rector tomará la decisión final.

Artículo 21. La atribución del Comité de Carrera Académica es evaluar la incorporación de los docentes al Sistema de Carrera Académica y su promoción en la misma.

Párrafo 1. El Comité creará los mecanismos necesarios para el cumplimiento de esta atribución.

Párrafo 2. Cuando uno de los miembros del Comité de Carrera Académica sea candidato a promoción, deberá ausentarse de la reunión correspondiente.

Artículo 22. La división Administrativa y Financiera define el presupuesto asignado a los reconocimientos e incentivos. El Comité de Carrera Académica de la UTECO, es el organismo encargado de diseñar las políticas de uso de dichos recursos.

Artículo 23.- Los procesos de evaluación para la inclusión y el desarrollo en el Sistema de Carrera Académica se caracterizan por:

- a) Imparcialidad,

- b) Integridad
- c) Credibilidad
- d) Confidencialidad
- e) Transparencia.

CAPÍTULO V. DE LA EVALUACIÓN PARA INGRESAR A LA CARRERA DOCENTE

Artículo 24. Los criterios que servirán para la evaluación de los candidatos a ingresar a la Carrera Académica son:

- a) Grados académicos.
- b) Años de servicio a la Universidad o experiencia profesional anterior.
- c) Capacidad y eficiencia académicas y profesional demostradas.
- d) Dedicación a la formación integral del estudiante.
- e) Contribuciones al saber y capacidad investigativa demostradas a través de publicaciones.
- f) Desarrollo profesional tanto psicopedagógico como disciplinar.
- g) Contribución al mejor funcionamiento de la Universidad, a través de servicios tales como: carga administrativa, participación en comisiones, servicio al departamento, formación al profesor, entre otros.
- h) Servicio a la comunidad y al país, a través de investigaciones, proyectos intervención consultas sobre temas profesionales, participación en grupos comunitarios o en organismos de cualquier sector, conferencias y charlas dictadas, labores de divulgación científica y cultural y labores de extensión universitaria.

Artículo 25. El Comité de Carrera Académica de la UTECO evaluará a los candidatos a ingresar al Sistema de Carrera Académica en base a las informaciones emanadas de los departamentos académicos, a través de los mecanismos establecidos.

Párrafo 1. Cada profesor es responsable de ofrecer las informaciones para mantener actualizado su expediente, mediante el envío de la documentación pertinente al departamento Desarrollo Profesional y de Recursos Humanos.

Párrafo 2. Para recolectar dichas informaciones se usarán formularios especiales que se diseñarán y remitirán al Comité de Carrera Académica para su conocimiento.

Párrafo 3. Cada año, el departamento de Desarrollo Profesional recogerá y actualizará las informaciones suministradas por las direcciones de las escuelas o escuelas.

Artículo 26. Anualmente, se revisarán los expedientes del profesor perteneciente al Sistema de Carrera Académica, para evaluar su posible promoción a los rangos correspondientes

Artículo 27. Una vez el Comité de Carrera Académica esté en posesión de los expedientes del profesor, estudiará detalladamente cada caso en base a los criterios definidos en el Artículo 23 de este Capítulo.

Artículo 28. El Comité de Carrera Académica podrá recabar cualquier tipo de información adicional, cuando lo juzgue necesario, para lograr una evaluación más objetiva.

Artículo 29. Una vez concluido el proceso, el Comité de Carrera Académica enviará a la Rectoría los resultados de las evaluaciones, para que sirvan de fundamentos a la toma de decisiones al respecto.

CAPÍTULO VI. PERMANENCIA EN EL SISTEMA DE CARRERA ACADÉMICA

Artículo 30. El mantenimiento del personal académico con la más alta calificación y dedicado a su labor universitaria, otorgará la Permanencia al profesor que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Dedicación al Sistema de Carrera Académica durante doce años consecutivos;
- b) Haber alcanzado el rango de Profesor Titular;
- c) Haber realizado investigaciones y publicaciones en los últimos cinco (5) años;
- d) Ser miembro activo de asociaciones académicas y profesionales;
- e) Poseer una destacada trayectoria personal y profesional;
- f) Presentar un nivel igual o superior a los 3.5 en todas sus evaluaciones;
- g) Tener vigente su certificado de acreditación docente;
- h) Ser recomendado por el Comité de Carrera Académica;

Párrafo: El profesor que obtenga permanencia no puede ser retirado de la Universidad, excepto por acciones que impliquen violaciones comprobadas a las leyes dominicanas y/o a los Estatutos y normativas de la Universidad.

Artículo 31. El profesor que reúna los requisitos enumerados en el artículo 29 podrá solicitar la Permanencia por medio de una comunicación escrita, debidamente documentada, dirigida al responsable de su Facultad, quien, con sus observaciones, la enviará a su Decano, que con sus consideraciones la elevará a la Vicerrectoría Académica. Esta última instancia la remitirá al Rector, con sus recomendaciones. La Rectoría, si lo considera oportuno y oída la opinión del Comité de Carrera Académica, la presentará al Consejo de Regencia.

Artículo 32. El profesor con Permanencia sigue sujeto a los procesos de evaluación que establece la Universidad.

Artículo 33. El profesor con Permanencia que rescinda su contrato de manera unilateral pierde los derechos derivados de la condición de Permanente.

CAPÍTULO VII. PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 34. En la UTECO el perfeccionamiento permanente de su personal académico será de alta prioridad mediante programas, actividades y eventos de capacitación, actualización de conocimientos y especialización. Bajo este supuesto, se pondrán en ejecución lo siguiente:

- a) Adopción de políticas generales para el diseño de un programa de formación docente que parta de las necesidades institucionales e implique tres componentes básicos: inducción, permanente y de actualización;
- b) Elaboración de los planes, proyectos y presupuestos necesarios en base a estudios de necesidades de perfeccionamiento;
- c) Previsión de presupuestaria para el financiamiento del programa de formación docente;
- d) Elaboración y sanción de políticas generales y específicas destinadas a regular el funcionamiento de un sistema de perfeccionamiento para toda la Universidad;
- e) Diseño e implementación formal y material del programa de formación docente;

Artículo 35.- El departamento de Desarrollo Profesorial es una instancia dedicada al diseño, implementación, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos formativos.

Artículo 36.- El sistema de perfeccionamiento de académicos será orientado por Consejo Académico con el objetivo de:

- a) Aprobar la política de formación del personal académico;
- b) Estudiar y aprobar los planes y proyectos relacionados con las actividades de perfeccionamiento comunes a todas las dependencias universitarias;
- c) Emitir opiniones y sugerir medidas acerca del contenido, alcance, objetivos, prioridades, factibilidad y conveniencia de los planes y proyectos;
- d) Controlar y evaluar el cumplimiento de los planes y proyectos de perfeccionamiento del departamento de Desarrollo Profesorial;
- e) Revisar los informes generales y especiales referentes al desenvolvimiento de los planes de perfeccionamiento.

Artículo 37.- La instancia de responsable del perfeccionamiento del personal académicos, tendrá a su cargo las siguientes funciones generales:

- a) Programar y ejecutar investigaciones de necesidades de perfeccionamiento, en forma coordinada con las Facultades, los Departamentos, y el Departamento de Recursos Humanos;
- b) Programar y realizar estudios de recursos disponibles y necesarios para el perfeccionamiento del personal académico;
- c) Preparar planes de perfeccionamiento de carácter común a todas las dependencias universitarias, conforme a las prioridades establecidas por el Consejo Académico;
- d) Coordinar los recursos y actividades destinados al perfeccionamiento con las facultades y escuelas, departamentos e instancias correspondientes;
- e) Establecer sistemas de seguimiento y control del aprovechamiento del personal académico participante en los programas de perfeccionamiento;
- g) Promover programas y actividades destinados a la capacitación del personal académico en las áreas de pedagogía, didáctica, metodología de la investigación científica y otros campos de perfeccionamiento genérico;
- h) Dirigir los programas de becas de la Universidad, así como los programas internacionales de perfeccionamiento académico;
- i) Preparar los correspondientes presupuestos anuales de perfeccionamiento, así como ejecutarlos una vez aprobados por el Consejo Académico.

CAPÍTULO VIII. PERÍODOS PARA INVESTIGACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 38.- La UTECO ofrecerá a su personal académico, a partir del rango Profesor Asociado, con fines de investigación, actualización y perfeccionamiento – conforme a prioridades institucionales – los siguientes tipos de oportunidades con disfrute de sueldo:

- a) Por período trienal, cuando el docente ha cumplido lapsos de actividad académica ininterrumpida en la UTECO, no inferiores a tres (3) años. Esta oportunidad cubrirá un lapso no superior a un (1) trimestre;
- b) Por período sabático, cuando el docente ha cumplido períodos de seis (6) años de actividad académica ininterrumpida en la UTECO. Esta oportunidad cubrirá un lapso no superior a un (1) año, salvo lo que se estipule para situaciones especiales por el Consejo Académico;
- c) Por otros períodos especiales, conforme a interés institucional;

Artículo 39.- Las licencias para perfeccionamiento formarán parte del sistema integral de perfeccionamiento de la UTECO.

Artículo 40.- La UTECO creará un fondo especial destinado a cubrir los requisitos de los programas de perfeccionamiento y de investigación que sean de interés institucional.

CAPÍTULO IX. BIENESTAR Y PROTECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 41.- La UTECO procurará el bienestar del personal académico a su servicio. En tal sentido, los favorecerá mediante normas y planes referentes a vacaciones, licencias, permisos, retiro, seguros, planes de vivienda, sueldos navideños, indemnizaciones, reconocimiento del derecho de organización gremial y sindical, y cualesquiera otras previsiones y prestaciones que se consideren justas y atendibles, todo ello en adición a los sueldos, incentivos y demás beneficios ordinarios y especiales que a favor de los mismos estén consagrados en las normativas.

Artículo 42.- Los miembros del personal académico, después de un trabajo continuo no inferior a un TRIMETRE lectivo, tendrán derecho al disfrute de vacaciones con percepción de todas las compensaciones que les están reconocidas, conforme a las estipulaciones que se consignan más adelante.

Párrafo 1. Se establecen dos tipos de vacaciones, según las responsabilidades respectivas del personal académico vacaciones a favor del personal que imparte docencia, las cuales serán disfrutadas en los correspondientes períodos inter-trimestrales;

(i) Los funcionarios y/o empleados académicos que hayan trabajado un mínimo de seis (6) meses y hasta un máximo de cinco (5) años, disfrutarán de quince (15) días continuos de vacaciones;

(ii) Los funcionarios y/o empleados académicos que hayan trabajado más de cinco (5) años y hasta diez (10) años, disfrutarán de veinte (20) días continuos de vacaciones;

(iii) Los funcionarios y/o empleados académicos que hayan trabajado más de diez (10) años y hasta quince (15) años, disfrutarán de veinte y cinco (25) días continuos de vacaciones;

(iv) Los funcionarios y/o empleados académicos que hayan trabajado más de quince (15) años, disfrutarán de treinta (30) días continuos de vacaciones.

Párrafo 2. El personal académico, con o sin docencia a su cargo, que en un año determinado no pudieren disfrutar de sus vacaciones por razones atendibles, podrán acumular las mismas y disfrutarlas en adición a las del año inmediato siguiente.

Párrafo 3. Las vacaciones se computarán incluyendo los días laborables existentes y las remuneraciones correspondientes a dicho lapso se pagarán a los beneficiarios antes de iniciarse las mismas.

Párrafo 4. El personal académico sin docencia tomará sus vacaciones dentro del período comprendido desde el primero de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 43.- Se establecen dos tipos generales de licencias a favor del personal académico, como sigue:

1) Licencias con disfrute de sueldo, por las causas de:

- (i) Enfermedad o inhabilidad física o mental, médicamente establecida, mientras dure el impedimento personal para el trabajo;
 - (ii) Atención de asuntos judiciales, según las normas constitucionales y legales vigentes sobre la materia;
 - (iii) Atención de asuntos personales y familiares impostergables, a juicio del Departamento de Recursos Humanos en consonancia con las normativas vigentes;
 - (iv) Realización de estudios en el país o en el exterior, conforme a lo que se dispone en este Reglamento, sobre perfeccionamiento del personal académico; o participación en congresos, seminarios u otros tipos de eventos de interés institucional;
 - (v) Necesidad de reposo y recuperación pre y post-natal, conforme a las normativas vigentes;
- 2) Licencias sin disfrute de sueldo, por alguna causa atendible, a juicio del Departamento de Recursos Humanos conforme con las normativas establecidas, con la duración que en cada caso apruebe el Consejo Académico, las cuales ordinariamente no serán superiores a un (1) año.

Artículo 44.- Los funcionarios de dirección académica concederán permisos a sus subalternos inmediatos, hasta por tres (3) días consecutivos, para no asistir a sus lugares de trabajo, o para ausentarse de éstos transitoriamente cuando a juicio de aquellos existan causas que justifiquen dichas ausencias.

Artículo 45.- Las ausencias del trabajo mayores de tres (3) días se consideran como licencias, y en tal virtud para ser concedidas las autorizaciones de lugar deberá cumplirse las estipulaciones referentes a los tipos de licencias señaladas en este mismo capítulo.

Artículo 46.- El personal académico podrá contratar, por sí mismos o por vía de la Dirección de Recursos Humanos los planes de seguridad y asistencia que sean de su interés.

Artículo 47.- El personal académico que hayan servido a la UTECO un mínimo de tres (3) meses tendrán derecho a recibir el sueldo navideño, en proporción al tiempo realmente trabajado.

Párrafo. En todo caso el Consejo Regencia determinará el monto, la fecha y la forma en que habrá de pagarse dicho beneficio al personal académico.

Artículo 48.- Los servidores universitarios que hayan adquirido status de carrera académica, por haber cumplido los requisitos establecidos en este Reglamento, tendrán derecho a recibir una indemnización económica cuando sean separados de dicha Carrera en forma injustificada o sin alegar causa alguna. En tal caso se le pagará una suma equivalente al sueldo de un (1) mes por cada año de trabajo, o por fracción superior de seis (6) meses de trabajo, hasta el límite de doce (12) meses de

indemnización. La suma correspondiente se calculará en base al promedio de los tres (3) tipos de sueldo más altos devengados durante los últimos años de labores.

Párrafo. El pago de la indemnización señalada no impide al académico ejercer su derecho de reingresar a la Universidad por las vías correspondientes.

Artículo 49.- El personal académico despedido en alguna de las formas antes señaladas tiene derecho a que le sean pagadas todas las prestaciones que ha acumulado en la Universidad.

Artículo 50.- Tanto la indicada indemnización como los beneficios y prestaciones acumulados le serán pagados inmediatamente, con cargo a los fondos de la Institución, por cada rubro, conforme a las normas vigentes al momento de producirse la separación.

CAPÍTULO X. DEBERES, DERECHOS DEL PERSONAL ACADÉMICO.

Artículo 51.- Son deberes de todo el personal académico los siguientes:

- a) Respetar, cumplir y hacer cumplir las leyes nacionales, el Estatuto, los reglamentos, las disposiciones y órdenes que emanen de autoridades legítimas en uso de sus atribuciones regulares;
- b) Asistir regular y puntualmente al trabajo, así como cumplir las normas laborales internas y las estipulaciones contractuales vigentes;
- c) Desempeñar con interés, dedicación, eficiencia e integridad las labores de su categoría o función;
- d) Observar en su actuación académica un comportamiento digno y honesto;
- e) Velar por la salvaguarda de los intereses, bienes, servicios y valores de la Universidad, en lo académico, cultural, científico, social y patrimonial;
- f) Dar adecuado trato a los superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, así como al estudiantado y a los ciudadanos que requieran sus orientaciones y servicios;
- g) Llevar a conocimiento de sus superiores jerárquicos los hechos o situaciones que puedan causar perjuicio a la Universidad, a las dependencias de ésta o a cualquiera de sus miembros;
- h) Ejercer debidamente la autoridad que le haya sido conferida en función de su categoría o cargo;
- i) Denunciar las proposiciones de cohecho o soborno que reciban de otras personas, y rechazar firmemente tales proposiciones;
- j) Atender adecuadamente las actividades dirigidas a su formación, perfeccionamiento y actualización de conocimientos, a que haya sido destinado conforme a programas prioritarios de la Universidad;

Artículo 52.- Son derechos de los académicos de la UTECO los que se indican a continuación:

- a) Permanecer en el cargo mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios para la Institución y realizado conforme a los términos del Estatuto, del presente Reglamento y de las demás normas y vigentes en la UTECO;
- b) Expresar libremente sus opiniones de cualquier naturaleza, sin otras limitaciones que las impuestas por la moral, el Estatuto y las normas de civilizada convivencia que forman parte de la filosofía institucional;
- c) Reunirse en el campus universitario con fines de tratar los asuntos de su legítimo interés o de interés institucional;
- d) Asociarse en forma gremial, sindical o de otra naturaleza para los fines, sin afectar el interés institucional
- f) Elegir y ser elegido para el desempeño de funciones académicas, en los términos establecidos en el Estatuto y en los reglamentos de la Institución;
- g) Recibir oportunamente y en las tasas debidas las remuneraciones, los incentivos y demás beneficios económicos que les correspondan por la prestación de sus servicios, conforme a los instrumentos vigentes sobre esas materias;
- h) Optar por posiciones o categorías más altas que las que ostentan, conforme a la idoneidad respectiva, a los requisitos de las funciones académicas y al interés institucional;
- i) Ejercer a plenitud el cargo y las funciones en que estén designados regularmente;
- j) Ser ubicados, dentro de los grupos académicos correspondientes, en las categorías y los cargos para los cuales sean oficialmente elegidos, contratados o designados;
- l) Obtener y disfrutar las prerrogativas derivadas del Estatuto y de este Reglamento, en lo referente a selección, contratación, dedicación, evaluación, permanencia, promoción, perfeccionamiento, bienestar, protección y medios de representación y defensa;
- m) Disfrutar de las vacaciones, licencias y permisos de acuerdo a la presente normativa;
- n) Reingresar al servicio académico, cuando fuere el caso, en los términos previstos;
- ñ) Utilizar los recursos y medios de defensa que en su favor se establecen;
- o) Las demás prerrogativas que en su favor estén o sean consagradas mediante normas y disposiciones universitarias.

CAPÍTULO XI. DE LAS PROHIBICIONES:

Artículo 53.- El personal académico de la UTECO les está prohibido:

- a) Disponer o realizar acciones que favorezcan o perjudiquen a otras personas, en violación de los principios y normas institucionales; por lo tanto, deben evitar los privilegios y discriminaciones por motivos de filiación ideológica, política, religiosa, racial, de condición social, por parentesco o por otros criterios que colidan con los derechos humanos y con el mérito personal;
- b) Ejercer parcialidad político-partidista o grupal en el desempeño de sus funciones;
- c) Realizar actividades ajenas a sus funciones académicas regulares, en las jornadas oficiales de trabajo;
- d) Solicitar, aceptar o recibir ventajas o beneficios, en dinero o en especie, por concepto de dar o facilitar a otros miembros de la Universidad, o a terceros, servicios propios de su función;
- e) Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes;
- f) Observar una conducta que pueda afectar la respetabilidad y dignidad de la Universidad;
- g) Suministrar informaciones o datos sobre asuntos privados o de índole confidencial, que puedan afectar a la Universidad, a los miembros de ésta o a terceros;
- h) Desempeñar puesto o función que sea incompatible con las actividades universitarias que han tomado a su cargo mediante elección, contrato, nombramiento o delegación;
- i) Participar en actividades empresariales que tenga algún interés económico, patrimonial o de otra índole, que en alguna forma signifique contradicción o dualidad de atribuciones o intereses en perjuicio de la Institución;
- j) Percibir remuneraciones, incentivos y beneficios en exceso de los que legítimamente les corresponden por sus funciones en la Universidad;
- k) Servir a instituciones o personas que tengan intereses o ejerzan actividades contrarias o perjudiciales a la UTECO;
- l) Ejercer los demás actos que en alguna forma signifiquen violación de impedimentos e incompatibilidades establecidos en la Universidad, en relación con su personal académico.

CAPÍTULO XII. PARTICIPACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

Artículo 54. Participación de los profesores en los órganos colegiados. Para UTECO es esencial la participación y aportes de sus docentes para la conducción y orientación de la institución y por ello prevé su representación en el Consejo Académico como representante de las facultades, Asociación de Profesores, Comité Académico, Comisión de Revisión de Programas, etc.

Artículo 55.- El personal académico, en función de los preceptos constitucionales, legales y las normativas institucionales podrán organizarse en forma gremial y sindical, así como ejercer todas las acciones que derivan de tal prerrogativa. En tal sentido, por propias decisiones se darán la estructura y formas de funcionamiento que convengan a sus propósitos.

Artículo 56.- Las organizaciones de docentes tienen los siguientes fines:

- a) Defender y proteger los derechos que las normas gubernamentales y universitarias reconocen a sus afiliados;
- b) Procurar el mejoramiento profesional, cultural, moral y social de sus miembros;
- c) Colaborar con las autoridades universitarias para alcanzar el mejor cumplimiento y el mejor desempeño de sus funciones sustantivas;
- d) Representar a sus miembros ante los organismos universitarios;
- e) Dar asesoramiento y asistencia a sus miembros en todo cuanto a éstos legítimamente les corresponda;
- f) Construir, financiar, administrar y controlar, conforme a sus propias normas, fondos de asistencia, cooperativas, bibliotecas, comedores, publicaciones y demás servicios de índole social y cultural destinados al desarrollo integral de sus miembros y de los dependientes de éstos.

CAPÍTULO XIII: DE LAS SANCIONES

Artículo 57. Deber de información. Quien tuviere conocimiento de una infracción disciplinaria, deberá informarla a la autoridad competente.

Artículo 58. Indagación preliminar. Conocida la presunta infracción deberá iniciarse por parte de la Dirección de Recursos Humanos la indagación preliminar en un término superior a ocho (8) días, si de ésta se infiere una infracción disciplinaria, se elevará preciso pliego de cargos que se notificará personalmente al profesor investigado en debida forma.

Artículo 59. Descargos. Dentro de los ocho (8) días siguientes a la notificación al docente investigado podrá presentar sus descargos y aportar y solicitar pruebas, las cuales deberán practicarse dentro de los ocho (8) días siguientes al de la solicitud.

Párrafo. En cualquier estado del trámite se podrán decretar pruebas de oficio.

Artículo 60. Decisión, recursos y ejecutoria. Vencido el término probatorio, la Dirección de Recursos Humanos proferirá un concepto acerca de la decisión que se deberá adoptar y se informará y convocará al Consejo Académico para que en sesión se adopte de manera motivada la decisión que corresponda y ordenará su notificación en la forma correspondiente al profesor.

Artículo 61. El Recurso de Apelación puede interponerse directamente o en subsidio del de Reposición.

Párrafo 1. Cuando la sanción a imponer sugerida sea la de expulsión del docente, el Consejo Académico remitirá el proceso a la unidad Administrativa y Financiera, para que sea quien revise el proceso y adopte la decisión económica correspondientes.

Párrafo 2. Toda decisión quedará en firme cinco (5) días después de surtida su notificación, cuando no se hubieren interpuesto los recursos oportunamente o cuando los interpuestos hayan sido resueltos.

CAPÍTULO XIV. DEL RETIRO

Artículo 62. De las situaciones de retiro. La desvinculación de los docentes de la institución se puede producir por:

1. Renuncia.
2. Invalidez decretada por autoridad competente.
3. Por el derecho a pensión de jubilación o de vejez en los términos de la ley laboral,
4. Vencimiento del término pactado en el contrato.
5. Por mutuo consentimiento.
6. No reincorporarse después de vencida la licencia.
7. Las leyes laborales vigentes.
8. La cancelación del título profesional por autoridad competente.
9. Las establecidas en el contrato de trabajo.
10. Calificación no satisfactoria por más de una vez en la evaluación docente y sin cumplir el plan de mejoramiento respectivo.
11. Muerte del docente.

CAPÍTULO XV. DISPOSICIÓN GENERAL

Artículo 63. Cualquier asunto no contemplado en este Reglamento es prerrogativa del Consejo de Regencia, tramitado por el Consejo Académico