

PROPUESTA DE REGLAMENTO DE APULP

TÍTULO I MARCO REGLAMENTARIO DE LOS TÍTULOS 2, 3 Y 4 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

REGLAMENTACIÓN PARA EL PERSONAL NODOCENTE DE LA UNLPam

Capítulo Único – Disposiciones generales

Artículo 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente reglamento acordado en paritarias particulares de la Universidad Nacional de La Pampa regula los Títulos 2 PRINCIPIOS GENERALES (Parcial), TÍTULOS 3 CONDICIONES PARA EL INGRESO Y EGRESO, y TÍTULO 4 RÉGIMEN DE CONCURSOS del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por el Decreto Nacional Nº 366/2006, y tiene ámbito de aplicación en todos los concursos, tanto para el ingreso como para la promoción, correspondientes la carrera administrativa del personal Nodocente de la UNLPam.-

La Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de las Instituciones Universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes.-

En la Universidad Nacional de La Pampa (En adelante UNLPam), personal Nodocente es aquel que se designe conforme lo previsto en el CCT y en las reglamentación aprobadas por la Comisión Paritaria de Nivel particular.-

Quedan excluidos en la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo:-

a) Autoridades Superiores o personal de conducción política: previstas en el Estatuto de la UNLPam o en las reglamentaciones del Consejo Superior: Rector, Vicerrector, Decanos, Vicedecanos, Secretarios y/o Subsecretarios y/o Prosecretarios de Universidad y Facultad, y el personal afectado a la realización de otras tareas específicas no propias del personal permanente.-

b) El personal docente universitario y preuniversitario, según lo previsto en el Estatuto Universitario y en las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes.-

c) El designado bajo otras modalidades legales vigentes (pasantes, practicantes u otros) y los contratados en forma autónoma, bajo la modalidad de contratos de locación de servicios u obra.-

Queda terminantemente prohibido asigna tareas propias del personal Nodocente a otra modalidad de contratación de personal.-

Todo lo que no esté expresamente previsto en esta reglamentación, se resolverá de conformidad con lo establecido Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente de las

Instituciones Universitarias Nacionales, aprobado por el Decreto Nacional N° 366/2006, siendo en última instancia la Comisión Paritaria de Nivel Particular del sector Nodocente de la Universidad Nacional de La Pampa el órgano de interpretación. Asimismo, se aplicará en forma supletoria la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N° 19.549 y sus modificatorias, complementarias y reglamentarias.-

Artículo 2: VIGENCIA: La presente reglamentación tendrá una vigencia de tres años, a contar desde el día siguiente de la Resolución del Consejo Superior de la Universidad Nacional de La Pampa que la ratifique. La Comisión Paritaria de Nivel Particular del sector Nodocente de la Universidad Nacional de La Pampa comenzará su revisión o su renovación por lo menos tres meses antes de la fecha de finalización de su vigencia. Si en ese lapso no se llegara a un acuerdo, la Reglamentación permanecerá vigente, salvo disposición de carácter general que modifique el Convenio Colectivo de Trabajo que se reglamenta.-

Artículo 3: ALCANCES NORMATIVOS: El presente Reglamento deroga expresamente la reglamentación acordada por el Acta Acuerdo N° 02/09 de las paritarias particulares de la Universidad Nacional de La Pampa y ratificada por Resolución N° 126/2009 del Consejo Superior de la UNLPam., así como cualquier otra regulación adoptada en paritarias particulares y ratificada por el Consejo Superior de la UNLPam, sobre la materia que se reglamenta.-

Asimismo, este Reglamento se encuentra integrado por un cuerpo normativo de 71 artículos y los siguientes ANEXOS:

ANEXO I) Informe de necesidad de cobertura del cargo (Artículo 24)

ANEXO II) Formulario de Inscripción (Artículo 27)

ANEXO III)a Modelo acta de apertura del concursos

ANEXO III)b Modelo de Acta de cierre del concurso

ANEXOS IV) Planillas de evaluación (Artículo 59)

IVa Concursos Abiertos

IVb Concursos de Ascenso

Artículo 4: PLAZOS Y DOCUMENTACIÓN: Será aplicable lo siguiente:

PLAZOS: Todos los términos establecidos en días y que no esté expresamente aclarado su forma de cómputo en este Reglamento se cuentan por días hábiles para la administración de la Universidad Nacional de La Pampa y se cumplen en los horarios establecidos por cada dependencia (A los efectos de esta reglamentación, se consideran dependencias de la Universidad: el Rectorado, las Facultades, y los organismos desconcentrados o descentralizados, caso del LABCAP). No se computarán como días hábiles los períodos de receso universitario, feriados ni asuetos.-

DOCUMENTACIÓN: Toda aquella documentación en papel requerida en esta reglamentación, que fuere eventualmente reemplazada su presentación por medios electrónicos, se tendrá por cumplida en las condiciones que se estipularen para ello.-

Artículo 5: CARRERA ADMINISTRATIVA NO DOCENTE: La carrera administrativa del personal Nodocente de la Universidad Nacional de La Pampa 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, conforme lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por el Decreto Nacional Nº 366/2006.-

Artículo 6: ESTABILIDAD DEL PERSONAL NO DOCENTE: La estabilidad es el derecho del personal permanente a conservar el nivel escalafonario alcanzado y la retribución correspondiente al mismo. Comprende además la permanencia en la zona geográfica donde desempeñare sus tareas o funciones asignadas, siempre y cuando las razones del servicio lo consientan. La estabilidad no es extensiva a la función, que será materia de regulación convencional.

Entiéndase por zona geográfica, a estos efectos, a la localidad (ciudad, pueblo o establecimiento rural) dónde se encuentra la dependencia universitaria en la que se desempeña funciones el agente no docente, y hasta un radio de treinta kilómetros (30 Km).

Cuando el agente lo solicitare, o las necesidades propias del servicio, debidamente justificadas o de organización de las distintas áreas de la Universidad lo requieran, podrá disponerse el pase y el traslado del trabajador, respetando los derechos propios de la estabilidad. En el caso de que el traslado implique un cambio de zona geográfica, requerirá del consentimiento del trabajador.

En los casos de supresión o traslado definitivo de la sede o dependencia de la Universidad de la zona geográfica, la situación de los agentes involucrados se resolverá en la Comisión Paritaria de Nivel Particular, conforme lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por el Decreto Nacional Nº 366/2006.-

El trabajador adquiere el derecho a la estabilidad una vez que ocurran las siguientes condiciones:

- a) Transcurridos DOCE(12) meses de prestación de servicio efectivo en calidad de personal permanente al que accedió por concurso abierto y SEIS (6) MESES de servicios efectivos en los cargos cubiertos mediante concursos de ascenso. Se entiende por mes de servicio efectivo, aquel en el cual el agente haya cumplido con las jornadas de labor que le corresponden, de acuerdo con la naturaleza de su prestación y debidamente registradas;
- b) Acreditar condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas de desempeño a la que fuera sometido, o la retendrá por el solo transcurso del período DOCE (12) meses de prestación de servicio efectivo en calidad de personal permanente, en caso que el trabajador no hubiera sido evaluado en ese período, por causas imputables a la administración de la Universidad; y-
- c) Haber cumplido con los requisitos y condiciones para el ejercicio del cargo o función determinados en las Convenciones Colectivas vigentes.-

El personal que gozara de estabilidad, la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía. Retendrá su cargo al cual se reintegrará concluido su desempeño

en la función que motivó la designación. La reserva del cargo se prolongará hasta un período máximo de treinta (30) días de concluido aquella función.-

La estabilidad se perderá:

- a) Por las causas que se establezcan en el régimen disciplinario.-
- b) Por acogerse a la jubilación o retiro voluntario.-
- c) Por aceptación de renuncia; y-
- d) Por las causas extintivas de la relación de empleo previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por el Decreto Nacional Nº 366/2006.-

Artículo 7: RESPONSABLES GENERAL Y OPERATIVOS: La Dirección de Recursos Humanos de la UNLPam será el RESPONSABLE GENERAL encargada de la dirección, seguimiento y control de la presente reglamentación. Todas las áreas de recursos humanos o personal de las Facultades prestarán colaboración a dicha Dirección, para el cumplimiento de su responsabilidad.-

Asimismo, las áreas de personal del Rectorado y de las Facultades serán, en cada caso, las RESPONSABLES OPERATIVAS, encargadas de la ejecución del presente reglamento.-

Artículo 8: ÓRGANO DE INTERPRETACIÓN: La COMISIÓN PARITARIA DE NIVEL PARTICULAR DEL SECTOR NODOCENTE DE LA UNLPam es el órgano de interpretación de la presente normativa.-

TÍTULO II DE LOS CONCURSOS

Capítulo 1 – Clasificación

Artículo 9: CLASES DE CONCURSOS: Los concursos son de dos (2) clases:-

- a.- De ascenso, para personal escalafonado de la UNLPam.-
- b.- Abiertos, para el ingreso de nuevo personal a la Carrera Administrativa DEFINIR.-

Artículo 10: CONCURSO DE ASCENSO: Para proveer los empleos de la Carrera Administrativa será necesario realizar concursos de ascenso que garanticen la posibilidad de progreso de los trabajadores no docentes de la UNLPam, para lo cual deberán cumplir con las siguientes condiciones:-

- a.- Cumplir los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo conforme el Convenio Colectivo de Trabajo, el Estatuto y las Misiones y Funciones establecidas en la Estructura Orgánica Funcional de la Universidad.-
- b.- En el caso de encontrarse implementada, tener aprobada la evaluación de desempeño realizada acerca de competencias, aptitudes y actitudes del trabajador, y del logro de objetivos o resultados en sus funciones.-
- c.- Que no le haya sido impuesta sanción disciplinaria en el último año, de suspensión de DIEZ (10) O MÁS DÍAS. El plazo contará desde el primer día de la inscripción al concurso.-
- d.- Que no se los haya dejado cesantes o exonerado.-
- e.- Los postulantes deberán haber adquirido la estabilidad en el cargo de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 en la planta permanente como trabajador Nodocente de la Universidad Nacional de La Pampa.-

Artículo 11: TIPOS DE CONCURSO DE ASCENSO: Los concursos de ascenso en todos los casos son Cerrados, y podrán ser Internos o Generales:-

11.1.- Concursos Cerrados Internos: Los mismos estarán circunscriptos al ámbito de cada dependencia. Sólo podrán participar los agentes de planta permanente de la dependencia respectiva, que hayan adquirido la estabilidad en el cargo que desempeñan en la UNLPam, y que revistan en la misma categoría que la correspondiente al cargo a concursar o en las inferiores del mismo u otros agrupamientos y que reúnan las condiciones y requisitos generales y específicos exigidos para el cargo a cubrir.-

11.2.- Concursos Cerrados Generales: Éstos estarán circunscriptos al ámbito de la Universidad. Sólo podrán participar los agentes de planta permanente que hayan adquirido la estabilidad en el cargo que desempeñan en la UNLPam y reúnan las condiciones y requisitos generales y específicos exigidos para el cargo a cubrir. Se utilizará en los supuestos en que no hubieren podido cubrirse las vacantes por concursos cerrados internos.-

En cualquier caso, y mediante resolución fundada de la autoridad competente, podrá dejarse a un lado el llamado a concurso interno, cuando los potenciales aspirantes no cuenten con los requisitos específicos para el cargo a concursar. Servirá de suficiente fundamento a dicha decisión el informe que produzca el área de Recursos Humanos de la Universidad.-

Artículo 12: CONCURSOS ABIERTOS: Serán públicos y se utilizarán para el ingreso a la Carrera Administrativa y en aquellos casos en que las vacantes no hubieran podido cubrirse mediante los concursos de ascenso cerrados. Podrá participar cualquier persona que reúna las condiciones y requisitos generales y específicos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir.-

La cobertura de los cargos correspondientes a los tramos iniciales (categoría más baja) de cada agrupamiento siempre serán abiertos.-

Capítulo 2 – De los requisitos

Artículo 13: REQUISITOS GENERALES: Los aspirantes a cargos que se concursen en las distintas categorías deberán acreditar la idoneidad para el cargo a cubrir. Además, deberán cumplimentar los siguientes requisitos:-

Ingresantes:

- a) Tener DIECIOCHO (18) años de edad cumplidos;-
- b) Aprobar los exámenes de aptitud psicofísica que se fijen (apto medico);-
- c) Podrán presentarse al concurso quienes no excedan, a la fecha del llamado, la edad fijada para iniciar el proceso jubilatorio, de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia. Todo aspirante al ingreso cuya edad se encuentre entre los CUARENTA (40) y los SESENTA (60) años deberá acreditar en forma fehaciente, en oportunidad de concursar el cargo, la acumulación de servicios que hagan posible en el futuro el acceso a la jubilación ordinaria de acuerdo a las prescripciones vigentes en la respectiva ley previsional;-
- d) Reunir los requisitos de nacionalidad, residencia o visas de trabajo, establecidos en la Constitución Nacional y las demás normas vigentes para ciudadanos argentinos o extranjeros.

Por razones debidamente fundadas en las circunstancias particulares del caso, la UNLPam podrá autorizar excepciones a las exigencias de este inciso;-

e) No estar incurso en ninguna de las situaciones previstas en el artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Nodocente de las Universidades Nacionales homologado por Decreto No 366/2006, ni en las disposiciones que al respecto que se consagren en los sucesivos Convenios, y además-

En los concursos de ascenso, se considerará que el personal Nodocente cumple los requisitos generales de ingreso establecidos en la presente.-

Ingresantes (concursos abiertos) y personal Nodocente (concursos de ascenso):

f) Haber cursado los estudios que, para cada categoría, agrupamiento o función, se establezcan;-

g) Reunir las condiciones de conducta e idoneidad para el cargo a cubrir, lo que se acreditará por medio de los mecanismos que se establezcan en el instrumento de convocatoria; y-

Para los concursos de ingreso en el Tramo Inicial de los agrupamientos Administrativo y Mantenimiento, Producción y Servicios Generales, el mayor nivel de estudio que se exigirá como requisito obligatorio de inscripción será título secundario completo. En los casos que para el perfil del cargo a cubrir se requieran particulares condiciones de idoneidad, podrá exceptuarse a los participantes del requisito del título secundario completo. En tal caso, deberá solicitarse a la Comisión Paritaria del Sector Nodocente de Nivel Particular la autorización correspondiente para realizar el llamado a concurso.-

Se otorgará preferencia al ingreso de personas discapacitadas en caso de iguales condiciones de idoneidad entre aspirantes. Dicha preferencia sólo se hará efectiva previa certificación de que el interesado posee aptitud psicofísica para el cargo a desempeñar, emitida por el servicio médico de la Universidad, o el que ésta determine.-

Para los concursos de ascenso, además deberán cumplir con los requisitos previstos en el artículo 10.-

Artículo 14: REQUISITOS ESPECÍFICOS: La autoridad competente para efectuar el llamado a concurso podrá fijar los requisitos específicos para acceder al cargo, con carácter restrictivo, bajo los siguientes criterios:-

a) Títulos específicos: Se trata de titulaciones que se requieren en función de la especificidad de la tarea. Se aplica solamente cuando la exigencia del título se encuentra establecida en las competencias técnico-profesionales que son propias de las misiones y funciones del cargo a cubrir;-

b) Certificados habilitantes y/o inscripciones en registros profesionales: Se trata de la posesión de certificados habilitantes y/o inscripciones en registros profesionales, expedidos por la autoridad competente, que habiliten al aspirante a realizar las misiones y funciones del cargo que se concursan; y-

c) Competencias específicas: Se trata de competencias, habilidades, y/o conocimientos que pueden no ser evaluados en el concurso mediante una oposición, pero que resultan indispensables para el desempeño de la tarea descrita en las misiones y funciones del cargo. Sin resultar un listado taxativo, entre otras competencias específicas se encuentran los idiomas,

el manejo de sistemas y programas informáticos y el dominio de determinadas máquinas y herramientas.-

TÍTULO III DEL INICIO DE LOS CONCURSOS

Capítulo 1 - Del llamado

Artículo 15: LLAMADOS A CONCURSO: Los llamados a concurso serán dispuestos por Resolución de la autoridad facultada estatutariamente (o por resolución del órgano competente) para efectuar designaciones con relación al personal Nodocente que ejerce funciones dentro del ámbito de cada dependencia. Deberá contar con el crédito presupuestario correspondiente para hacer frente a las respectivas erogaciones.-

Artículo 16: ÉPOCA DE LOS LLAMADOS A CONCURSO: Los llamados a Concursos deberán realizarse en el periodo comprendido entre el quince (15) de febrero y el quince (15) de diciembre de cada año, o el primer día hábil siguiente si los mismos fuere inhábiles. No se podrá llamar a concurso fuera de ese período, ni durante el período de receso parcial o total.-

Todas las vacantes que se sustenten en financiamiento genuino - generadas por casos de renunciaciones, jubilaciones, cesantías o exoneraciones firmes - deberán ser llamadas a concurso dentro de los TREINTA (30) días hábiles de producidas, salvo que por disposición fundada se estime conveniente su postergación, o se reasignen las vacantes en forma total o parcial, con las previsiones de los artículos 18 y 19 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Nodocente de las Universidades Nacionales homologado por Decreto Nº 366/06. De producirse las vacantes en el mes de enero, los plazos establecidos precedentemente se contarán a partir del primer día hábil del mes de febrero del año en curso.-

En el caso de las jubilaciones dicho plazo comenzará a contar desde notificada la intimación a jubilarse al agente.-

Artículo 17: DEL ORDEN DE LOS LLAMADOS: En primer lugar, en caso de corresponder, se llamará a concurso cerrado de ascenso. Si no hubiera podido cubrirse mediante éste la vacante se cubrirá mediante un concurso abierto. Sin embargo, respetando la realización secuencial de dichos concursos, en caso de resultar necesario, el llamado de los mismos podrá ser realizado simultáneamente en forma abierta y cerrada. Los concursos abiertos se tomarán cinco (5) días después de la notificación del acta de concurso cerrado y sólo si esa instancia fuese declarada desierta.-

Artículo 18: DE LA PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN: El llamado a concurso se publicará en las carteleras y páginas web y otros medios digitales y no digitales oficiales del Rectorado y de todas las Facultades de la Universidad con una antelación mínima de quince (15) días a la fecha de apertura de la inscripción; en el caso de que sea abierto o general se deberá contar con la máxima difusión posible, lo que incluirá al menos un diario local. Tratándose de concursos internos, deberá utilizarse las páginas web y otros medios digitales y no digitales oficiales, avisos, murales, carteles y los transparentes habilitados a tal efecto. La inscripción se recibirá durante cinco (5) días.-

La Dirección de Recursos Humanos tendrá a su cargo las notificaciones a los agentes que, reuniendo los requisitos para concursar, se encuentren en uso de licencia al momento de la publicación del llamado del concurso.-

Artículo 19: CONTENIDO DEL LLAMADO: En los llamados a concurso deberá especificarse como mínimo lo siguiente:-

- a) Clase de concurso, dependencia y jerarquía del cargo a cubrir.-
- b) Cantidad de cargos a cubrir, horario previsto, remuneración, y bonificaciones especiales que correspondieren al cargo, si existieran.-
- c) Requisitos generales y específicos exigibles para cubrir el cargo, con indicación del lugar donde se podrá obtener mayor información.-
- d) Lugar, fecha de apertura y cierre de inscripción y entrega de los antecedentes.-
- e) Lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la prueba de oposición, la que deberá tomarse al menos tres (3) días después de vencidos los plazos para la resolución de las recusaciones y excusaciones.-
- f) Temario general y específico, deberán especificarse claramente los sitios (físicos y/o virtuales) en los que se dispondrá el acceso al material correspondiente.-
- g) Nombre de los integrantes del jurado.-
- h) Nombre de los veedores gremiales, si estuvieren designados.-

Será incluido en la publicidad como mínimo lo indicado en los apartados a), b), c) y d). La autoridad que dispone el llamado podrá incluir los otros aspectos si así lo considera conveniente.-

En el lugar previsto en el apartado c), se pondrá a disposición o se indicará a los aspirantes donde obtener toda la documentación pertinente, que incluirá la normativa pertinente, está reglamentación y, de estar aprobada, la estructura que contemple el cargo, con las misiones y funciones y el perfil allí previstos.-

Toda la documentación del concurso puede ponerse a disposición de los aspirantes a través de las páginas Web y otros medios digitales oficiales de la Universidad y/o de las Facultades.-

Artículo 20: TEMARIO: Comprenderá un temario general y uno específico, debiendo especificarse en cada caso, los sitios (físicos y/o virtuales) en los que se dispondrá el acceso al material correspondiente.-

El **temario general** se referirá al funcionamiento de la Universidad en particular, y del Sistema Universitario Nacional, en general, y comprenderá la normativa legal, reglamentación y normas de procedimientos aplicables al sistema y la UNLPam, tanto de orden nacional como propia de la institución, y los conocimientos teórico-prácticos generales que hacen a la responsabilidad del cargo a desempeñar.-

El **temario específico** comprenderá la normativa legal, reglamentación y normas de procedimientos especiales aplicables a la función a desempeñar y los conocimientos teórico-prácticos específicos que hacen a la responsabilidad del cargo a desempeñar.-

Artículo 21: IMPUGNACIÓN DEL LLAMADO A CONCURSO: La Asociación del Personal de la Universidad de La Pampa (APULP), o cualquier persona con interés legítimo, podrá formular observaciones e impugnar el llamado a concurso, dentro del plazo fijado para la publicación y hasta el día hábil anterior al primer día de inscripción, y sólo cuando existieran motivos fundados en que dicha convocatoria no se ajustara a las normas de la presente reglamentación y/o a las del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector, debiendo observar a tal fin las normativas que rigen el procedimiento administrativo y que resultaren aplicables conforme a la naturaleza en cuestión. La autoridad competente resolverá dentro de los cinco (5) días hábiles de interpuesta la impugnación.-

Artículo 22: COBERTURA TRANSITORIA DE CARGOS VACANTES: Una vez publicado el llamado a concurso, cuando mediaren razones de urgencia, la autoridad competente podrá cubrir el cargo en forma interina, aplicando el art. 17 del CCT y lo previsto en esta reglamentación, designando directamente a la persona que desempeñará las funciones respectivas por un período no mayor de seis (6) meses. Quien haya sido designado en estas condiciones no podrá invocar válidamente este antecedente en el concurso en trámite.-

Capítulo 2 – De la intervención gremial

Artículo 23: VEEDURÍA SINDICAL: La Asociación del Personal de la Universidad de La Pampa (APULP) o cualquier interesado que acredite un interés legítimo, podrá formular observaciones e impugnar el llamado a concurso, dentro del plazo fijado para la inscripción, cuando éste no se ajuste a las normas del Convenio Colectivo y a las del presente reglamento. Para ello, deberá observar lo previsto en esta reglamentación, en la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos Nº 19.549 y eventualmente, otras normas procedimentales que resultaren aplicables conforme a la naturaleza de la cuestión. Las presentaciones se formalizarán dirigidas a la autoridad que dispuso el llamado a concurso y se presentarán por la Mesa de Entradas del Rectorado o de la Facultad correspondiente, en el horario habitual de funcionamiento.-

Artículo 24: DESIGNACIÓN DE VEEDORES SINDICALES: Previo al dictado de la resolución que dispone el llamado a concurso, la autoridad de la dependencia deberá notificar a la Asociación del Personal de la Universidad de La Pampa (APULP) en forma fehaciente del informe de necesidad de personal previsto en el Anexo I y de la apertura del llamado a concurso a efectos de que designe el veedor gremial.-

La organización gremial contará con (5) cinco días hábiles a partir de su notificación para proponer el veedor gremial y realizar observaciones o sugerencias sobre el proyecto de llamado a concurso. Si la Asociación Gremial no hubiere propuesto al veedor gremial en dicho plazo, podrá con posterioridad comunicarlo a la autoridad de la dependencia para que se incorpore al proceso de concurso.-

Artículo 25: ACTUACIÓN DE LOS VEEDORES SINDICALES: El veedor designado tendrá derecho a participar de todos los actos concursales, siendo esta participación voluntaria. Su falta no inhabilitará la prosecución del proceso. La función del representante sindical, 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, ante el jurado, antes de la emisión del dictamen, y podrá suscribir el acta respectiva.-

Asimismo, podrá formular observaciones por escrito durante todo el proceso del concurso, fundadas en la violación de las normas establecidas en el presente Reglamento. Las impugnaciones del veedor, deberán ser realizadas por escrito y en el momento del acto, serán elevadas a la autoridad convocante dentro de los DOS (2) días hábiles de su formulación acompañadas por un informe del Jurado sobre su contenido. La autoridad competente se expedirá sobre las observaciones del veedor dentro de los CINCO (5) días hábiles de recibida.-

Las observaciones que puede formular la asociación gremial no interrumpirán la tramitación del llamado a concurso. Las impugnaciones realizadas por APULP y denegadas por la autoridad convocante (Rector o Decanos) serán recurribles ante el Consejo Superior.-

Capítulo 3 – De la inscripción al concurso

Artículo 26: INSCRIPCIÓN AL CONCURSO: La inscripción se llevará a cabo durante cinco (5) días hábiles, durante los cuales se recibirán las solicitudes de inscripción en el formulario correspondiente, por la oficina de Mesa de Entradas de la dependencia que efectúe el concurso. Los antecedentes serán presentados en original o copia autenticada. No se admitirá la presentación de nueva documentación vencido el plazo de inscripción, excepto aquellos títulos o antecedentes en trámite, y los obtenidos con posterioridad a ese término, que se admitirán, hasta DOS (2) días antes a que se reúna el Jurado. La documentación presentada no podrá ser retirada hasta la finalización del concurso y la resolución de designación se encuentre firme.-

Las dependencias de la UNLPam podrán disponer la realización de preinscripciones o inscripciones utilizando medios electrónicos o en forma online, a través de los medios virtuales oficiales, contemplando las medidas de seguridad que garanticen los derechos y la igualdad de trato de todos los postulantes, y que presenten impresos las inscripciones y acompañen la documentación exigida.-

Al cierre de inscripción, la oficina de Mesa de Entradas elevará inmediatamente las actuaciones a la Dirección de Recursos Humanos, para la verificación de los requisitos y documentación exigida, la cual en un no mayor a DOS (2) días hábiles deberá confeccionar un acta con la nómina de postulantes que cumplen con los requisitos e informará fundadamente respecto de aquellos que no lo hacen, y elevará las actuaciones al jurado.-

En los casos que la Dirección de Recursos Humanos lo considere conveniente para la celeridad de las actuaciones podrá disponer que dicho control lo realice el área de recursos humanos o personal de la Facultad pertinente.-

Artículo 27: INFORMACIÓN BÁSICA: Las solicitudes de inscripción se realizarán mediante el Formulario de Inscripción que se incorpora como ANEXO II, y deberán contener como mínimo la siguiente información básica:

- a) Apellido y Nombres del Postulante;
- b) Lugar y fecha de Nacimiento;
- c) Estado Civil y grupo familiar;
- d) Número y tipo de Documento Nacional de Identidad;
- e) Domicilio real, teléfono y si posee correo electrónico (e-mail);

f) Estudios cursados, Curriculum Vitae y el respaldo documentado de la información otorgada.

En el acto de inscripción o dentro del plazo indicado en la convocatoria, el postulante deberá presentar en forma obligatoria la siguiente documentación respaldatoria de los antecedentes declarados:-

a) Documentación que acredite identidad y domicilio real en copia autenticada por autoridad competente o copia simple, exhibiendo previamente el/los original/es al funcionario interviniente, a efectos de la autenticación de la documentación recibida.-

b) Certificación de estudios cursados y/o título/s obtenido/s en copia autenticada por autoridad competente o copia simple, exhibiendo previamente el/los original/es al funcionario interviniente, a efectos de la autenticación de la documentación recibida.-

c) Certificación original de la experiencia laboral declarada o copia simple, a efectos de la autenticación de la documentación recibida y devolución de original/es.-

d) Toda otra certificación original de antecedente/s declarado/s y/o de acreditación de requisitos, conocimientos o habilidades, conforme la convocatoria y copia/s simple, a efectos de la autenticación de la documentación recibida y devolución de original/es.-

Sin perjuicio de lo anterior, el postulante podrá acompañar toda otra documentación respaldatoria que estime oportuna de todos los antecedentes declarados. No se admitirá la presentación de nueva documentación respaldatoria o declaración de cualquier otro antecedente con posterioridad a la finalización de la inscripción y/o del plazo especialmente previsto para tal presentación. El postulante que se presente a más de un puesto en concurso deberá cumplir en cada uno de ellos con todos los requisitos establecidos en el presente REGLAMENTO, sin poder remitirse a los escritos o documentos presentados en otra/s inscripción.-

Artículo 28: EXCLUSIÓN: La no presentación de la documentación respaldatoria solicitada o, contando con ella, la misma se considerare insuficiente o inadecuada, será causal de exclusión del postulante al concurso.-

Los postulantes no podrán presentarse en forma simultánea en más de DOS (2) llamados a concursos dentro de la misma sede, y en no más de TRES (3), en todo el ámbito de la UNLPam. La Dirección de RRHH será la encargada de cotejar todas las inscripciones, y de detectar postulantes inscriptos en forma simultánea en más de dos llamados a concursos, procederá a intimar al/los postulante/s dentro del plazo previsto en el artículo 29, para que regularice su situación, bajo apercibimiento de anular todas las inscripciones en exceso, tomando como parámetro la fecha y hora de inscripción en cada llamado a concurso.-

Artículo 29: REPRESENTACIÓN: Los postulantes podrán inscribirse o intervenir en los trámites del concurso en forma personal o representados por apoderados expresamente facultados para ello, mediante carta poder simple certificada la firma personalmente en la Mesa de Entradas de la Dependencia de la UNLPam dónde se sustancia el concurso, u otorgada ante escribano público o Juez de Paz, y debidamente legalizada. No podrán ejercer esta representación autoridades, empleados, estudiantes, ni persona alguna vinculada a la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA. La MESA DE ENTRADAS respectiva, extenderá un recibo indicando la fecha de recepción de las inscripciones y toda otra solicitud o comunicación formal. La inscripción del

postulante implica su pleno conocimiento del presente REGLAMENTO y normativa aplicable, así como también, su conformidad con el procedimiento del concurso.-

Artículo 30: DOMICILIO LEGAL - NOTIFICACIONES: Los postulantes deberán constituir un domicilio legal en la localidad donde se encuentra ubicada la sede de la dependencia que dispuso el llamado a concurso, en el cual serán válidas todas las notificaciones, el cual subsistirá hasta la constitución de uno diferente por el interesado. No podrá constituirse domicilio legal en oficinas públicas ni en sede de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA.-

La DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA, dispondrá las medidas conducente para practicar las notificaciones pertinentes, cuando se trate de dependencias (Facultades) que tienen asiento en una sola ciudad.-

En el caso de no poseer el aspirante/postulante domicilio legal en las localidades dispuestas en el llamado a concurso, podrá establecer como domicilio legal, una casilla de correo electrónico, haciendo constar en forma expresa que aceptará en la misma, toda notificación relacionada con las actuaciones del concurso, no siendo responsable la UNLPam de los inconvenientes que se pudieren ocasionar.-

Los postulantes que habiendo constituido domicilio legal en la localidad exigida, podrán adherirse a la notificación electrónica mediante una casilla de correo electrónico, si así lo expresan por escrito. A dicha dirección de correo electrónico se remitirán las notificaciones de las providencias o resoluciones que se emitan durante la tramitación de los concursos, y se agregará una impresión para constancia en el Expediente, debidamente autenticada por el funcionario interviniente. La fecha de la notificación por este medio se computará a partir del siguiente día hábil al de la remisión del mismo.-

De implementarse la notificación fehaciente por medios electrónicos u otra tecnología debidamente habilitada, la UNLPam podrá reemplazar la prevista en el presente artículo.-

Artículo 31: PUBLICACIÓN DE LOS ASPIRANTES: Operado el cierre de la inscripción, y verificado el cumplimiento por parte de los presentados de los requisitos exigidos, se hará pública la nómina de aspirantes en toda la institución universitaria a través de las carteleras, páginas Webs institucionales y otros medios oficiales, y especialmente en la dependencia a la que corresponda el puesto a concursar, durante CINCO (5) días hábiles. Durante ese lapso, se dispondrá a apertura a vista de la documentación presentada por los otros aspirantes a todos los postulantes, pudiendo observarla o impugnarla, en el plazo y formas establecidas en el Capítulo 5 de este Título del reglamento.-

Artículo 32: ACEPTACIÓN: La presentación de la solicitud de inscripción importa, por parte del aspirante, el conocimiento y aceptación de las condiciones fijadas en este Reglamento, en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por el Decreto Nacional N° 366/2006, en la respectiva convocatoria, y en las demás normativa vigente aplicable al mismo.-

Capítulo 4 – De la conformación del jurado

Artículo 33: REQUISITOS PARA SER JURADO: Para actuar como miembro del jurado se deberá reunir las siguientes condiciones:

- a) Revistar como personal Nodocente permanente en una Universidad Nacional.-
- b) Revistar en una categoría superior o igual a la del cargo a cubrir.-
- c) Acreditar experiencia en la especialidad del cargo a cubrir, para este caso no es necesario ser Nodocente de Universidad Nacional.-

En todos los casos deberán acreditar, al menos, DOS (2) años de experiencia y reunir las condiciones de idoneidad y conocimientos técnico-profesionales acordes al cargo cuyo concurso deberán evaluar.-

Se admitirá la posibilidad de integrar al jurado un psicólogo especialista en Recursos Humanos. Su participación estará limitada a la evaluación de las condiciones y aptitudes del postulante para la dirección, organización, control y supervisión de la tarea.-

Para el supuesto previsto en el inciso c), en ningún caso podrá ser Jurado una autoridad que ocupe un cargo electivo (Rector, Vicerrector, Decano, Vicedecano, Consejero Superior o Consejero Directivo).-

Artículo 34: CARGA PÚBLICA: La función de jurado es una carga pública obligatoria y es un derecho de todos los no docentes de la UNLPam para participar en la sustanciación de los concursos del sector. Únicamente se podrá renunciar a ser Jurado por causales debidamente fundadas que impidan su concurrencia al concurso.-

Artículo 35: CONSTITUCIÓN DEL JURADO: Los jurados estarán constituidos por no más de cinco y no menos de tres miembros titulares, y al menos tres suplentes. Por cada Jurado externo deberá designarse un suplente externo a fin de garantizar la concurrencia. En el caso de integrar a un psicólogo especialista en Recursos Humanos, se contará como miembro del Jurado y el resto de los integrantes titulares no pueden ser menos de tres.-

Serán designados por la autoridad competente para realizar el llamado, previo acuerdo obligatorio en la Comisión Paritaria de Nivel Particular que integra APULP, respetándose los siguientes **Órdenes de Preferencias**:-

I.- Orden de Preferencias por tramo y categoría:

a) Tramo Superior: Categorías 1 y 2: Se dará preferencia a una integración total o mayoritaria de personal Nodocente de otras Universidades Nacionales, y para la **Categoría 3:** se dará preferencia a una integración total o mayoritaria de personal Nodocente de la UNLPam.-

b) Tramos Intermedio (Categorías 4 y 5) e Inicial (Categorías 6 y 7): Para todas las categorías: se integrará con personal Nodocente de la UNLPam, exceptuándose aquellos casos en que la Dirección de Recursos Humanos de la UNLPam, emita un informe fundado que no se cuenta con personal que tenga los conocimientos técnico-profesionales acordes al cargo cuyo concurso deberán evaluar.-

II.- Orden de Preferencias por área y especialidad:

a) Por dependencia: Se dará preferencia al personal Nodocente de la dependencia (Rectorado o Facultad) que realiza el concurso, excepto en los casos de las Categoría 1 y 2, que una vez aplicado el orden de preferencia por tramo y categoría, en el caso de los jurados internos se preferirá al personal de otra dependencia (Rectorado o Facultad).-

a) Por especialidad: En los concursos para cubrir cargos del agrupamiento Técnico-Profesional, y si hubiere en el futuro, del agrupamiento Asistencial, no existiendo en la UNLPam personal Nodocente de planta permanente que posea conocimiento acabado en la materia y que, a su vez, reúna los requisitos enunciados en el Artículo 33 del presente reglamento, se podrá disponer la convocatoria de jurados no docentes de otras Universidades Nacionales que reúnan las condiciones exigidas en esta reglamentación y que posean comprobada idoneidad en la materia sobre la que versa el cargo a concursar. En última instancia, se podrá designar como jurado a especialistas que no revistan como no docentes de Universidades Nacionales, según lo previsto en el Artículo 33, inciso c), otorgándose preferencia a docentes de la UNLPam u otras Universidades Nacionales, y luego a autoridades de la UNLPam u otras Universidades Nacionales, que también deberán poseer comprobada idoneidad en la materia sobre la que versa el cargo a concursar.-

En los casos, en que hubiere más de un Nodocente de la UNLPam, en condiciones de ser Jurado, se privilegiará a quienes no hayan sido designado jurados con anterioridad, y en su caso, se realizará un sorteo entre los que se encuentren habilitados.-

En los casos del personal Nodocente de la UNLPam, para ser Jurado, aparte de reunir todos los requisitos exigidos en esta reglamentación, deberá tener como mínimo UN (1) AÑO de antigüedad revistiendo en la planta permanente.-

Artículo 36: COMISIÓN PARITARIA DE NIVEL PARTICULAR: Esta Comisión integrada por los representantes de la UNLPam y de APULP, será convocada por la autoridad con competencia para realizar el llamado a concurso, y se reunirá a efectos de acordar la nómina de Jurados de cada concurso, en un plazo no mayor a CINCO (5) DÍAS HÁBILES, desde que fue notificada de su convocatoria, este plazo podrá ser extendido o prorrogado cuando se trate de jurados externos a la UNLPam. La Comisión Paritaria se expedirá, respetando las condiciones establecidas en esta reglamentación, el acta paritaria que conforme los tribunales con los jurados será de aplicación obligatoria.-

A los efectos de que la Comisión Paritaria puede llevar adelante su intervención, la autoridad competente le elevará un proyecto definitivo con todos los requisitos y demás condiciones del cargo que se propone llamar a concurso y la Dirección de Recursos Humanos proporcionará toda la información necesaria y conducente para ello. Una vez aprobada la nómina de Jurados por la Comisión Paritaria, no podrán modificarse los requisitos o condiciones que resultan indispensables para la designación de los Jurados, y si así se realizase, deberá intervenir nuevamente esta Comisión.-

De no existir acuerdo o existir acuerdo parcial respecto de algunos Jurados, en la Comisión Paritaria, y vencido los plazos fijados para su intervención, la autoridad competente podrá

designar los Jurados sobre los que hubiere acuerdo y completar el resto, respetando los requisitos y las condiciones establecidas en este reglamento.-

Capítulo 5 – De las observaciones, impugnaciones, recusaciones y excusaciones

Artículo 37: CAUSALES, PLAZOS Y FORMAS: Dentro del plazo de CINCO (5) DÍAS de publicación de la nómina de aspirantes establecida en el Artículo 31, todos aquellos que acrediten un derecho podrán:-

- a) Tomar vista de la documentación presentada por los aspirantes;-
- b) Observar o impugnar la documentación presentada por los aspirantes;-
- c) Recusar a los integrantes del Jurado; y-
- d) Excusarse los miembros del Jurado.-

Todas las OBSERVACIONES, IMPUGNACIONES, RECUSACIONES Y EXCUSACIONES, deberán ser realizadas por escrito, observando lo indicado en éste y en los artículos siguientes, y serán presentadas en la Mesa de Entradas de la dependencia correspondiente en el horario habitual de atención.-

Cualquier objeción formulada a los aspirantes o al jurado deberá estar explícitamente fundada y acompañada de las pruebas que pretendiera hacerse valer, con el fin de eliminar toda discriminación ideológica o política, de creencia, o sociales y culturales.-

Si la causal de impugnación, recusación, excusación u observación fuere sobreviniente o conocida con posterioridad al plazo antes indicado, podrá hacerse valer hasta antes de que el jurado se expida. A los efectos de su determinación, resultará de aplicación supletoria lo regulado para los hechos nuevos en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.-

Artículo 38: OBSERVACIONES E IMPUGNACIONES: Respetando las condiciones y plazos establecidos en el artículo anterior, los aspirantes y los miembros de la comunidad universitaria tendrán derecho a objetar ante la autoridad que formuló el llamado a los postulantes inscriptos debido a su carencia de integridad moral, rectitud cívica, ética universitaria o profesional, o por haber tenido participación directa en actos o gestiones que afecten el respeto a instituciones, de la República y a los principios democráticos consagrados por la Constitución. Estas carencias no podrán ser reemplazadas por méritos inherentes a las funciones.-

Serán también causas de objeción, aquellas que se encuentren comprendidas en las causales de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos.-

Artículo 39: RECUSACIONES: Sólo se admitirán recusaciones o excusaciones con expresión de alguna de las causas enumeradas a continuación:-

- a) Existir parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge 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 de intereses con algunos de los aspirantes.-
- c) Tener el Jurado causa judicial pendiente con el aspirante.-
- d) Ser el Jurado o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.-

- e) Ser o haber sido el jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querellado por éste ante los Tribunales de Justicia o autoridades universitarias, con anterioridad a su designación como Jurado.-
- f) Haber emitido el Jurado opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuizamiento acerca del resultado del concurso que se tramita.-
- g) Tener el Jurado amistad o enemistad con alguno de los aspirantes que se manifieste por hechos conocidos en el momento de su designación.-
- h) Haber trasgredido el Jurado a la ética universitaria o profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.-

Se aplicará subsidiariamente lo dispuesto respecto de recusaciones y excusaciones en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. La resolución que se dicte revestirá el carácter de definitiva y será irrecurrible.-

Artículo 40: EXCUSACIONES: Los integrantes del Jurado durante el mismo lapso, de la misma forma y por las mismas causales previstas en los artículos anteriores, podrán excusarse.-

Artículo 41: GARANTÍA DEL DERECHO DE DEFENSA: Dentro de los dos (2) días de presentada una observación, recusación, o impugnación el Rector o Decano, según corresponda correrá traslado al involucrado, quien tendrá un plazo de cinco (5) días para formular el pertinente descargo, y ofrecer la prueba de que intente valerse, lo que deberá hacerse por escrito y presentarse en la Mesa de Entradas respectiva, en el horario habitual de funcionamiento.-

Artículo 42: RESOLUCIÓN DEFINITIVA: Efectuado su respectivo descargo o vencido el plazo para hacerlo, y producida la prueba que hubiere resultado admitida, la autoridad que efectuara el llamado a concurso tendrá un plazo de cinco (5) días para dictar la Resolución pertinente.-

Si así correspondiere, requerirá el dictamen previo de la Dirección de Asuntos Jurídicos. La resolución a que arribare será notificada dentro de los dos días a las partes. Esta resolución revestirá el carácter de definitiva y será irrecurrible. En igual plazo y condiciones resolverá si admite las excusaciones.-

TÍTULO IV DE LA ETAPA DE EVALUACIÓN

Capítulo 1 – De la actuación del Jurado

Artículo 43: CAPACITACIÓN DEL JURADO: El Área de Recursos Humanos de la UNLPam, adoptará las medidas conducentes para capacitar a todos los Jurados, previo a su actuación en un concurso. Podrá adoptar medidas diferenciadas para jurados internos y externos.-

Artículo 44: FUNCIONAMIENTO DEL JURADO: El tribunal que compone el Jurado, funcionará válidamente con la presencia de la misma cantidad de miembros que represente el número de titulares fijado por la autoridad competente, y adoptarán sus decisiones por mayoría simple. En el acto de constitución del Jurado se designará un Presidente, que será elegido por mayoría simple de sus miembros, en caso de no lograrse un acuerdo para su designación, se realizará un

sorteo entre los más votados. El Presidente sumirá la función de coordinación y ordenamiento del Jurado, y en ningún caso tendrá doble voto.-

Asimismo, en esta primera reunión el Jurado resolverá las exclusiones de aquellos aspirantes no reúnan los requisitos exigidos para el concurso, según lo informado por RRHH (Artículo 24), y/o encuadren en lo establecido en el artículo 26. Acto seguido aprobará el Cronograma del Concurso, en el cual determinará el orden en que se llevarán a cabo las evaluaciones (Antecedentes y oposición) lo cual deberá hacer conocer fehacientemente a todos los aspirantes.-

Artículo 45: ACTAS: Las decisiones del JURADO obrarán en actas suscrita por todos sus miembros, en la cual constarán sus criterios, ponderaciones y fundamentos. Asimismo, incluirán las constancias de todo lo actuado. En el caso de resolver exclusiones deberá fundar las irregularidades u observaciones formuladas que así lo ameriten.-

Artículo 46: ATRIBUCIONES Y FUNCIONES DEL JURADO: El tribunal que compone el Jurado tendrá, como mínimo, las siguientes funciones:-

- a) Determinar el cronograma general de las actividades para asegurar el desarrollo del proceso de selección en los plazos establecidos.
- b) Establecer la nómina definitiva de aspirantes que reúnan las condiciones mínimas para continuar con el trámite del concurso, dejando constancia en un Acta preparada al efecto, la que deberá ser notificada a la Dirección de Recursos Humanos de la UNLPam.-
- c) Elaborar el temario para la prueba de oposición, que deberá contener cuestiones y conocimientos inherentes al cargo a concursar.-
- d) Evaluar los antecedentes.-
- e) Realizar la entrevista personal con cada uno de los postulantes admitidos y evaluar el Plan de Actividades solicitado, en caso que correspondiera.-
- f) Llevar a cabo las pruebas de oposición, evaluarlas y calificarlas.-
- e) Podrá considerar el informe que hubiere presentado el veedor de la Asociación Gremial, previo a producir el Dictamen Final.-
- g) Emitir un Dictamen Final, que podrá ser por unanimidad o en disidencia, y en cada caso, debidamente explicitado y fundado, a través del o las actas debidamente firmadas por los Jurados que emitan el dictamen correspondiente. En el dictamen se deberá explicitar:-
 1. La valoración cualitativa y cuantitativa de los postulantes, según antecedentes, entrevista personal y pruebas de oposición.-
 2. Elaborar un orden de mérito, conforme a los puntajes obtenidos por los concursantes (antecedentes y oposición).-
- h) Elevar el orden de mérito y la documentación pertinente a la autoridad competente para efectuar la designación, la que resolverá en los términos del Artículo 63.-
- i) Entender en los recursos de reconsideración que se interpongan, con los alcances previstos en esta reglamentación.-

Capítulo 2 – De la evaluación

Artículo 47: PRINCIPIOS: Los sistemas de evaluación se sujetarán a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad,-
- b) Validez de los instrumentos a utilizar, y-

c) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente los desempeños inferiores, medios y superiores.-

Artículo 48: INSTANCIAS: El Jurado actuará en CUATRO (4) instancias:-

ANTECEDENTES (Una instancia)

a) Evaluación de antecedentes, en esta etapa se determinarán los aspirantes que reúnan las condiciones mínimas para continuar con el trámite del concurso; que resultará eliminatoria para quienes no cumplan con los requisitos definidos en la descripción del cargo concursado;-

OPOSICIÓN (Dos instancias)

b) Elaboración y evaluación de la prueba teórico-práctica. Las pruebas de evaluación de competencias serán teórico-prácticas y por escrito, y resultarán eliminatorias para los aspirantes que no alcanzaran el puntaje establecido;-

c) Realización de la entrevista personal. Las entrevistas serán sustanciadas con los aspirantes que hubieren superado la instancias anterior; y-

DICTAMEN (Una instancia)

d) Elaboración del dictamen con la propuesta de orden de méritos de los postulantes respecto del cargo a cubrir.-

En los concursos de ascenso para cubrir cargos pertenecientes a los tramos intermedio e inicial, el Jurado podrá omitir la realización de la entrevista personal, lo cual debe ser determinado al momento de la aprobación del Cronograma del Concurso.-

El orden de las instancias de antecedentes y oposición será decidido por el Jurado al momento de la aprobación del Cronograma del Concurso.-

Artículo 49: PUNTAJES: CONCURSOS ABIERTOS: Los antecedentes representarán el CUARENTA POR CIENTO (40%) del puntaje total, y la prueba de oposición el SESENTA POR CIENTO (60%), distribuida de la siguiente forma: la prueba teórico-práctica el 40% y la entrevista el 20% del puntaje total. Los antecedentes se calificarán del UNO (1) al CUARENTA (40), y la prueba de oposición se calificará del UNO (1) al SESENTA (60), distribuidos de la siguiente forma: la prueba teórico-práctica se calificará del UNO (1) al CUARENTA (40) y la entrevista personal se calificará del UNO (1) al VEINTE (20), todo lo cual totalizará CIEN (100) PUNTOS.-

CONCURSOS DE ASCENSO: Los antecedentes representarán el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del puntaje total, y la prueba de oposición CINCUENTA POR CIENTO (50%), distribuida de la siguiente forma: la prueba teórico-práctica el 40% y la entrevista el 10% del puntaje total. Los antecedentes se calificarán del UNO (1) al CINCUENTA (50), y la prueba de oposición se calificará del UNO (1) al CINCUENTA (10), distribuidos de la siguiente forma: la prueba teórico-práctica se calificará del UNO (1) al CUARENTA (40) y la entrevista personal se calificará del UNO (1) al DIEZ (10), todo lo cual totalizará CIEN (100) PUNTOS.-

En los casos previstos en esta reglamentación para los concursos de ascenso, que permita obviar la entrevista personal, la prueba de oposición quedará compuesta únicamente por la prueba teórico-práctica que se calificará del UNO (1) al CINCUENTA (50).-

Artículo 50: EVALUACIÓN DE LOS ANTECEDENTES: La evaluación de antecedentes de los aspirantes que reúnen los requisitos exigidos en el concurso y no encuadran en las causales de exclusión previstas en este Reglamento, será realizada por el jurado, teniendo en cuenta el orden fijado en el Cronograma del Concurso que aprobara el mismo, para ello deberá contar con la documentación completa de inscripción de cada aspirante. Cuando el aspirante revistara en la UNLPam, el jurado deberá considerar los informes de evaluación de desempeño previstos en el Convenio Colectivo de Trabajo, si los hubiere.-

La evaluación de antecedentes tendrá por objeto examinar las historias laborales, profesionales y técnicas de los candidatos en relación con las condiciones requeridas para el desempeño del puesto o titularidad concursado. Esto significa que no son los antecedentes globales de los candidatos los que se consideran en la evaluación, sino los antecedentes que se juzgan pertinentes y relevantes en los requerimientos solicitados en llamado a concurso. El concepto de pertinencia refiere al cumplimiento de las condiciones necesarias y suficientes a juicio del jurado para cubrir los requisitos demandados en el llamado a concurso y para un eficiente y destacado desempeño de las funciones previstas para el puesto o titularidad concursado. El concepto de relevancia refiere a méritos profesionales, técnicos y personales particulares del concursante que complementan o potencian los requerimientos de pertinencia.-

En la evaluación de antecedentes el jurado deberá tener en cuenta:-

- a) Formación académica en relación con el nivel alcanzado o mérito equivalente aceptado, cuyo puntaje deberá ser igual al del título requerido, y su afinidad con las tareas del puesto o titularidad de la unidad a cubrir.-
- b) Pertinencia y relevancia de los conocimientos específicos, capacidades y habilidades.-
- c) Pertinencia y relevancia de la experiencia laboral previa sujeta a:-
 - c.1) afinidad con las tareas del puesto o la titularidad a cubrir;-
 - c.2) proximidad con el nivel o posición a cubrir considerando además si dicha experiencia corresponde a servicios prestados en universidades nacionales. La prioridad de la experiencia laboral en reparticiones oficiales o en el ámbito privado dependerá de la naturaleza del puesto o la titularidad a cubrir, en las unidades y puestos de tipo administrativo se dará prioridad al desempeño en reparticiones oficiales en tanto que para las de tipo académico la prioridad será la experiencia en áreas afines de cualquier ámbito.-

Artículo 51: PUNTAJES DE LOS ANTECEDENTES: Sólo se evaluarán los antecedentes que excedan los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del cargo. Los documentos aportados se clasificarán y valorarán para cada factor y no podrán exceder a los puntajes establecidos en las siguientes tablas:-

**TABLA 1
CONCURSO ABIERTO**

AGRUPAMIENTO	FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
--------------	---------------------	-------------

Administrativo	16	24
Profesional	22	18
Técnico	18	22
Mantenimiento, Producción y Servicios Generales	12	28

**TABLA 2
CONCURSO DE ASCENSO**

AGRUPAMIENTO	FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	ANTIGÜEDAD
Administrativo	15	20	10	5
Profesional	19	16	10	5
Técnico	16	19	10	5
Mantenimiento, Producción y Servicios Generales	12	23	10	5

Artículo 52: DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES DE LOS ANTECEDENTES: La distribución de los puntajes asignados en las tablas contenidas en el Artículo anterior, se realizará de la siguiente forma:-

a) Calificación de la evaluación del desempeño: Aplicable únicamente a los concursos de ascenso. Su ponderación máxima será del DIEZ (10) PUNTOS sobre el total del puntaje de los antecedentes. Se computarán los TRES (3) años calificados anteriores al concurso.

El Puntaje se asignará de la siguiente forma:

POR APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES: Un máximo de SEIS (6) PUNTOS. Otorgándose DOS (2) PUNTOS por cada año aprobado. Los años no aprobados no suman puntos.

POR LAS CALIFICACIONES OBTENIDAS: Un máximo de CUATRO (4) PUNTOS. Para ello se promediarán las calificaciones de los tres (3) años, obteniendo una calificación promedio, otorgándose es siguiente puntaje:

Por una nota que represente el NOVENTA POR CIENTO (90%) o más del puntaje máximo CUATRO (4) puntos;

Por una nota que represente más del OCHENTA POR CIENTO (80%) y menos del NOVENTA POR CIENTO (90%) del puntaje máximo TRES (3) puntos;

Por una nota que represente más del SETENTA POR CIENTO (70%) y menos del OCHENTA POR CIENTO (80%) del puntaje máximo DOS (2) puntos;

Por una nota que represente más del SESENTA POR CIENTO (60%) y menos del SETENTA POR CIENTO (70%) del puntaje máximo UN (1) punto.

DESCUENTO DE PUNTOS: Sobre el puntaje total obtenido aplicando el procedimiento establecido en este ítem, se practicarán los siguientes descuentos en caso de que el agente Nodocente aspirante en el concurso de ascenso, se le hayan aplicados sanciones disciplinarias que se encuentren firmes, a saber:-

- En caso de la medida disciplinaria de apercibimiento, se descontarán 0,25 puntos por cada sanción aplicada en los últimos 3 (tres) años.-
- En caso de la medida disciplinaria de suspensión que no lo inhabilite para presentarse en el concurso (Artículo 10, inc. c), se descontarán 0,25 puntos por cada día de suspensión aplicado en los últimos 3 (tres) años.-
- En caso de no poseer antecedentes en este ítem, no se practicarán descuentos.-

En ningún caso los descuentos de puntaje por la aplicación de medidas disciplinarias podrán superar el máximo del puntaje establecido para este ítem evaluativo.-

b) Antigüedad: Aplicable únicamente a los concursos de ascenso. Su ponderación máxima será de CINCO (5) PUNTOS. En el caso de los años en que se encuentre vigente la Evaluación de Desempeño, únicamente contarán aquellos en que el agente hubiere aprobado la misma, conforme el sistema aplicable.-

La distribución de puntaje se hará en forma quinquenal, y será la siguiente:-

CINCO (5) PUNTOS, el agente con VEINTE (20) o más años de servicios en la Universidad Nacional de La Pampa.-

CUATRO (4) PUNTOS, el agente con QUINCE (15) o más y menos de VEINTE (20) años de servicios en la Universidad Nacional de La Pampa.-

TRES (3) PUNTOS, el agente con DIEZ (10) o más y menos de QUINCE (15) años de servicios en la Universidad Nacional de La Pampa.-

DOS (2) PUNTOS, el agente con CINCO (5) o más y menos de DIEZ (10) años de servicios en la Universidad Nacional de La Pampa.-

UN (1) PUNTO, el agente con UN (1) año -o fracción no menor de SEIS meses- o más y menos de CINCO (5) años de servicios en la Universidad Nacional de La Pampa.-

En todos los casos deberán computarse los períodos de prestación efectiva de servicios, quedando fuera del cómputo los períodos no trabajados por licencias u otros motivos.-

Por la antigüedad en otras universidades nacionales se computará el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del puntaje fijado para la antigüedad en la Universidad Nacional de La Pampa.-

Por la antigüedad en la administración pública nacional, provincial o municipal se computará el VEINTICINCO (25%) del puntaje del puntaje fijado para la antigüedad en la Universidad Nacional de La Pampa.-

En todos los casos se tendrá en cuenta de la manera antes indicada la vinculación entre la antigüedad y el resultado de la evaluación del desempeño, y se computarán los períodos de efectiva prestación del servicio.-

En las proporciones establecidas, cuando el agente deba utilizar años combinados de las distintas reparticiones mencionadas, se tendrá en cuenta que para cada año en la Universidad Nacional de La Pampa, o fracción no menor de SEIS meses, le corresponde el doble en otra Universidad Nacional o el Cuádruple en la administración pública nacional, provincial o municipal.-

Ejemplo práctico: Si un agente tiene 2 años de antigüedad en la UNLPam, 2 años de antigüedad en otra Universidad Nacional y 2 años de antigüedad en la administración pública nacional, provincial o municipal, suma $2+1+0,5=3,5$ años, totalizando UN (1) PUNTO.-

En ningún caso la antigüedad será acumulable, si esta fuera simultánea, se tomará la que otorgue mayor puntaje. En todos los casos, la antigüedad deberá ser acreditada por autoridad competente (Nacional, Provincial o Municipal). Quedan exceptuados de la valoración los antecedentes de antigüedad en el ámbito privado.-

TABLA DE PUNTAJE POR ANTIGÜEDAD PARA CONCURSOS DE ASCENSO	
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA	
ANTIGÜEDAD	PUNTAJE
VEINTE (20) o más años de servicios	5
QUINCE (15) o más y menos de VEINTE (20) años de servicios	4
DIEZ (10) o más y menos de QUINCE (15) años de servicios	3
CINCO (5) o más y menos de DIEZ (10) años de servicios	2
UN (1) año -o fracción no menor de SEIS meses- o más y menos de CINCO (5) años de servicios	1
OTRAS UNIVERSIDADES NACIONALES	
ANTIGÜEDAD	PUNTAJE
VEINTE (20) o más años de servicios	2,5
QUINCE (15) o más y menos de VEINTE (20) años de servicios	2
DIEZ (10) o más y menos de QUINCE (15) años de servicios	1,5
CINCO (5) o más y menos de DIEZ (10) años de servicios	1
UN (1) año -o fracción no menor de SEIS meses- o más y menos de CINCO (5) años de servicios	0,50
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL	
ANTIGÜEDAD	PUNTAJE
VEINTE (20) o más años de servicios	1,25
QUINCE (15) o más y menos de VEINTE (20) años de servicios	1
DIEZ (10) o más y menos de QUINCE (15) años de servicios	0,75
CINCO (5) o más y menos de DIEZ (10) años de servicios	0,50
UN (1) año -o fracción no menor de SEIS meses- o más y menos de CINCO	0,25

(5) años de servicios	
-----------------------	--

c) Formación académica: Se ponderarán los saberes formales e informales adquiridos por los aspirantes, divididos en dos grupos:-

c.1) Títulos: Que representará el SESENTA POR CIENTO (70%) de los puntos asignados para cada tipo de concurso y agrupamiento, en las Tablas aprobadas por el Artículo 51, y-

c.2) Capacitación: Que representará el TREINTA POR CIENTO (30%) de los puntos asignados para cada tipo de concurso y agrupamiento, en las Tablas aprobadas por el Artículo 51.-

En caso de que los porcentajes establecidos precedentemente arrojen números con decimales, se contabilizarán DOS (2) DECIMALES. Así para un concurso abierto, para el agrupamiento profesional que contempla un máximo de VEINTIDÓS (22) puntos en la Tabla 1 del Artículo 51, aplicando los porcentajes establecidos, QUINCE CON CUARENTA (15,40) PUNTOS, corresponderán a títulos y SEIS CON SESENTA (6,60) PUNTOS a capacitación.-

En ningún caso la sumatoria de puntos que se otorgue por títulos o capacitación, podrá superar el puntaje máximo previsto para la Formación Académica, en las Tablas aprobadas por el Artículo 51, según el tipo de concurso y agrupamiento de que se trate.-

Para los efectos de la formación académica se tendrán en cuenta lo siguiente:-

1. Se entiende por educación formal la serie de contenidos académicos relacionados con el cargo a desempeñar, realizados en entidades públicas o privadas reconocidas oficialmente, correspondientes a la educación primaria, secundaria o media y superior, conducentes a la obtención de grados y títulos.-
2. Los cursos de capacitación son los tendientes a lograr el perfeccionamiento de los conocimientos y el desarrollo de aptitudes, habilidades y destrezas, en procura de un mejor desempeño en las actividades de una profesión, arte u oficio.-
3. La formación académica o capacitación **específica o similar** se refiere a los contenidos que están directamente asociados o guardan estrecha relación con las funciones del cargo.-
4. La formación académica **relacionada** se refiere a los contenidos que tienen afinidad con las funciones del cargo.-

c.1) Títulos: No se evaluarán los títulos exigidos como requisito obligatorio para el ejercicio del cargo, siempre y cuando éstos sean del mismo nivel, si son de diferentes niveles, según la escala que se expondrá seguidamente deberán ser evaluados. Los puntajes no son acumulativos. Se computará el título de máximo nivel obtenido, asignando el puntaje indicado en la tabla siguiente, atendiendo a la pertinencia del título para el cargo a cubrir, y teniendo en cuenta los porcentajes y puntajes determinados en el ítem anterior:-

TÍTULOS	PORCENTAJE (%)
Posgrado específico	100
Posgrado relacionado (afín)	70
Grado específico	90
Grado relacionado (afín)	60

Tecnicatura en Gestión Universitaria	80
Tecnicaturas universitarias, pregrado o terciarios específicos	70
Tecnicaturas universitarias, pregrado o terciarios relacionados (afines)	50
Secundario	40
Secundario Ponderación Especial ⁽¹⁾	20

(1) PONDERACIÓN ESPECIAL: Para aquellos trabajadores no docentes que hayan ingresado a trabajar en la Universidad Nacional de La Pampa con anterioridad a la aprobación del presente y no posean título secundario, se otorgara una ponderación especial equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del valor del Título Secundario.-

En caso de estudios incompletos, se adicionará al puntaje correspondiente al título de máximo nivel finalizado un TRES POR CIENTO (3%) del total de puntos asignado a títulos, por cada año finalizado y aprobado, hasta un máximo del DIEZ POR CIENTO (10%) del total de puntos asignado a títulos y siempre que no supere el puntaje correspondiente al nivel de estudio siguiente. El postulante presentará la certificación correspondiente.-

c.2) Capacitación: Las instancias de capacitación deberán ser reconocidas por la Universidad y/u organismos oficiales y/o aprobados en paritarias, y estar debidamente certificadas. Sólo se considerarán las instancias de capacitación finalizadas y que acrediten conocimientos, habilidades o aptitudes del aspirante, relacionadas a su formación profesional, conocimientos de idiomas e informáticos, y demás competencias necesarias para las características del cargo a cubrir. Sólo se considerará un (1) certificado por cada tipo de conocimiento/habilidad/aptitud.-

Siguiendo los criterios de evaluación establecidos precedentemente, se distribuirán los puntos porcentuales asignados a este rubro, cuya sumatoria no podrá superar el puntaje máximo asignado a este rubro, de la siguiente forma:-

Aplicables a concursos abiertos y de ascenso:

1.- Cursos de capacitación específicos:-

- Se asignan DOS (2) puntos por curso con una intensidad horaria de 40 horas o un (1) mes, o de mayor intensidad.-
- Se asignan UN (1) puntos por curso con una intensidad horaria de menos de 40 horas o un (1) mes.-

2.- Cursos de capacitación relacionados (afines):-

- Se asignarán UN (1) punto por curso con una intensidad horaria de 40 horas o un (1) mes, o de mayor intensidad.-
- Se asignan CERO CON CINCUENTA (0,5) puntos por curso con una intensidad horaria de menos de 40 horas o un (1) mes.-

3.- Cada trabajo de investigación u obra publicada que sea elaborado por iniciativa particular del aspirante como autor y que sea de carácter científico, tecnológico o técnico, producto de formación profesional, conocimientos de idiomas e informáticos, y demás competencias necesarias para las características del cargo a cubrir, recibe:-

- Si es específico DOS (2) puntos.-
- Si es relacionado (afín) UN (1) PUNTO.-

No se tendrán en cuenta las investigaciones que sean requisitos de grado o posgrado, ni las que sean realizadas como parte de las funciones asignadas durante el desempeño de un cargo en cualquier entidad o institución.-

Aplicables únicamente a los concursos de ascenso:

4.- Participación Institucional: Serán consideradas aquéllas que refieran a la participación relacionada con el sector Nodocente en la Universidad Nacional de La Pampa, en los siguientes casos:-

- a) Órganos de gobierno (Consejero Superior o Directivo, titular o suplente, en representación del sector no docente); UN (1) PUNTO por cada cargo ejercido al menos por la mitad del período por el que fuera designado.-
- b) Jurados de concursos no docentes, UN (1) PUNTO por cada actuación efectiva como jurado en concursos para cubrir cargos del sector Nodocente en la UNLPam u en otra Universidad Nacional (no cuentan los casos en que fuera designado como Jurado titular o suplente y no hubiere actuado o participado efectivamente en la evaluación realizada en el concurso respectivo, lo que acreditará con copia del acta de evaluación en el caso de los concursos de la UNLPam, o con certificación del área correspondiente, en caso de otra Universidad Nacional); y-
- c) Otra participación institucional fehacientemente reconocida por la UNLPam, UN (1) PUNTO por cada actuación efectiva (Solamente contarán las que acredite participación efectiva en representación del sector Nodocente y fuera aprobada su inclusión para ser evaluada en los concursos no docentes en paritarias particulares).-

d) Experiencia: Se entiende por experiencia laboral los conocimientos, las habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, cargo, arte u oficio, y en ningún caso la sumatoria de puntos podrá superar el máximo de puntos establecidos para este rubro, según las ponderaciones y porcentajes antes determinados.-

Para los efectos de la presente reglamentación la experiencia se clasifica en Profesional, Específica, Relacionada y General, con el siguiente alcance:-

1. Experiencia Profesional: Es la adquirida a partir de la obtención del título profesional o universitario, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o especialidad, que sean exigidas para el cargo. Esta experiencia se clasifica como específica o relacionada, y otorgará el siguiente puntaje:

- DOS (2) PUNTOS por cada año de experiencia específica.-
- UN (1) PUNTO por cada año de experiencia relacionada (afín).-

2. Experiencia Específica: Es la adquirida en el ejercicio de las funciones de un empleo en particular o en una determinada área de trabajo o de la profesión, ocupación, arte u oficio y que se asocian directamente con las funciones del cargo, y otorgará el siguiente puntaje:-

- DOS (2) PUNTOS por cada año de experiencia específica.-

3. Experiencia relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades laborales que no siendo iguales a las funciones del cargo, tienen alguna asociación o vínculo con el mismo, y otorgará el siguiente puntaje:-

- UN (1) PUNTO por cada año de experiencia relacionada (afín).-

4. Experiencia General: Es la adquirida en el ejercicio de cualquier cargo, profesión, arte u oficio, y otorgará el siguiente puntaje:-

- CERO CON CINCUENTA (0,50) PUNTOS por cada año, y se podrán computar hasta un máximo de TRES (3) PUNTOS por este ítem.-

En todos los casos, se asimilará a UN (1) año la fracción de SEIS o más meses.-

En los concursos de ascenso no podrá establecerse como requisito obligatorio un mínimo de años de experiencia, salvo que así lo establezca alguna norma aplicable obligatoriamente al caso o que revista orden público. En los concursos abiertos podrá establecerse como requisito obligatorio que los aspirantes acrediten un mínimo de años de experiencia, en los siguientes casos: 1) Que lo establezca alguna normativa general o específica, aplicable obligatoriamente al caso o que revista orden público, o 2) Que se fundamente su necesidad, y se trate de la cobertura de cargos del tramo mayor, para lo cual deberá acordarse en paritarias particulares, en estos casos no podrán establecerse más de TRES (3) años. En los casos en que justificadamente se estableciera un mínimo de años de experiencia, ese mínimo no contará para el puntaje.-

Artículo 53: CERTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA: Los estudios se acreditan mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las Instituciones correspondientes.-

La documentación aportada deberá contener como mínimo la siguiente información:-

1. Constancias de Educación Formal: Nombre de la entidad, título obtenido o constancia del último semestre o año cursado y aprobado, expedidos por la autoridad competente.-
2. Constancias de cursos o capacitación: Nombre del Centro de Capacitación donde se hayan realizado los cursos, nombre del curso, intensidad horaria y la respectiva fecha de realización, expedida por la autoridad competente.-
3. Cuando se requiera Tarjeta, Matrícula, Registro Profesional o su equivalente, se estará en lo dispuesto a la ley.-
4. Títulos y certificados obtenidos en el exterior: Los estudios realizados en exterior requerirán para su validez de las autenticaciones, registros y equivalencias determinadas por la ley.-

Artículo 54: CERTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL: La experiencia laboral se acreditará mediante la presentación de constancias escritas expedidas por la autoridad competente de las respectivas entidades oficiales o privadas.-

La documentación aportada deberá contener como mínimo la siguiente información: nombre de la entidad donde se haya laborado, fechas de vinculación y desvinculación de la entidad y dedicación, relación de las funciones desempeñadas en cada cargo ocupado y período de desempeño en cada uno de los mismos.-

Cuando las certificaciones indiquen una dedicación inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8). En los casos en que el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia laboral se acreditará mediante declaraciones juramentadas del interesado. La convocatoria precisará los documentos que se estimen pertinentes para estos casos.-

Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y profesional se exija experiencia, esta debe ser profesional y además determinar si es específica o relacionada con las funciones del cargo.-

Artículo 55: DE LA PRUEBA DE OPOSICIÓN: La prueba de oposición se llevará a cabo con los aspirantes que reúnen los requisitos exigidos en el concurso y no encuadran en las causales de exclusión previstas en este Reglamento, será realizada por el jurado, teniendo en cuenta el orden fijado en el Cronograma del Concurso que aprobara el mismo. En una primera instancia obligatoria y eliminatoria, se realizará la prueba teórico-práctica, por la cual se evaluarán las competencias de los aspirantes, para meritar el conocimiento y la preparación específicos para la ejecución de las tareas inherentes al cargo que se concurra. Para superar estas pruebas deberán alcanzar como mínimo el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del puntaje establecido para las mismas. En una segunda instancia se llevará a cabo una entrevista personal, con cada aspirante que hubiere superado las instancias anteriores.-

La modalidad de la prueba de oposición será determinada por el Jurado, ajustándose a lo previsto en este reglamento, y teniendo en cuenta la naturaleza del cargo a cubrir, para lo cual deberá considerar:-

- Dominio de los temas-
- Claridad de exposición-
- Conocimiento de las normas-
- Capacidad de manejo de grupos de trabajo, cuando el cargo lo requieran-
- Otros elementos que estimen convenientes-

Los contenidos del examen teórico-práctico y de la entrevista personal serán fijados por el jurado al menos una (1) hora antes del comienzo de la prueba o entrevista y sólo podrán realizarse sobre la base del temario, bibliografía y características del cargo a cubrir difundidas en el llamado a concurso. Los temas específicos tendrán el carácter de estricta reserva y toda infidencia al respecto dará lugar a la instrucción de sumario administrativo tendiente a establecer las consiguientes responsabilidades.-

La prueba teórico-práctica tendrá una duración total de no más de tres (3) horas como máximo, conforme la distribución horaria dispuesta más adelante. Los exámenes teóricos serán escritos en todos los casos, y los prácticos solo cuando fuere necesario realizarlos de tal manera. En caso de utilizarse medios electrónicos para la prueba teórico-práctica, deberán imprimirse los resultados y los aspirantes deberán firmar los mismos.-

En aquellos casos excepcionales, que con fundamento expreso de la materia que se debe evaluar, resulte necesario hacerlo en forma oral, o que se tratara de aspirantes, que sin ser requisito del cargo la escritura, tuvieren capacidades diferentes o impedimentos para realizar la prueba escrita, dispondrán la realización de una prueba oral. El Jurado deberá dejar constancia de ello en el acta de tal decisión, y elaborará un informe descriptivo de la actuación de cada postulante. Todos los aspirantes en igualdad de condiciones deben rendir pruebas de idéntica naturaleza (Escrita u oral).-

En las entrevistas personales de quienes hubieren alcanzado en la prueba teórico-práctica al menos un 50% (cincuenta por ciento), se valorará la experiencia laboral, expectativas laborales y capacidades laborales del postulante para las funciones del cargo a cubrir.-

A las pruebas de oposición de un aspirante no podrán asistir los restantes inscriptos, excepto que se encuentren siendo evaluados simultáneamente.-

Artículo 56: PROCEDIMIENTO PARA LA PRUEBA DE OPOSICIÓN: Al momento de aprobar el Cronograma del Concurso y fijar los contenidos del examen teórico-práctico y de la entrevista personal, el Jurado resolverá:-

- Si el examen será teórico o teórico-práctico, salvo que expresamente en la convocatoria o en esta reglamentación, estuviere establecida la obligatoriedad de una parte práctica.-
- En los concursos de ascenso para cubrir cargos pertenecientes a los tramos intermedio e inicial, si omite la realización de la entrevista personal, salvo que expresamente en la convocatoria estuviere establecida la obligatoriedad de la entrevista personal. En los casos en que el Jurado resuelva no realizar la entrevista, el examen constará obligatoriamente de una parte teórica y una parte práctica.-

a) La evaluación teórica: El Jurado podrá seleccionar cualquiera de los siguientes sistemas de evaluación escrita:-

- **De desarrollo:** Consta de un mínimo de DIEZ (10) y hasta un máximo de VEINTE (20) preguntas de concepto y/o desarrollo, que pueden incluir la resolución de casos o problemas elaborados por el Jurado.-
- **Mixto o combinado:** Se realiza en dos partes separadas, una que consta de un mínimo de CINCO (5) y hasta un máximo de DIEZ (10) preguntas de concepto y/o desarrollo, que pueden incluir la resolución de casos o problemas elaborados por el Jurado, y otra con un examen múltiple choice de un mínimo de DIEZ (10) y hasta un máximo de VEINTE (20) preguntas. La Dirección de Recursos Humanos capacitará al Jurado proveyéndolo de formatos de este tipo de exámenes múltiple choice, según la actividad del cargo a concursar. En los exámenes combinados, el Jurado decidirá el orden de las partes, debiendo asignarle un tiempo determinado a cada una de ellas, idéntico para todos los aspirantes, que solo podrán comenzar la segunda parte una vez finalizada la primera y entregado la otra parte del examen.-

Las pruebas escritas se ajustarán al siguiente procedimiento: Una vez comprobada la identidad de los aspirantes, que no fueron excluidos en la evaluación de los antecedentes, se pondrá en conocimiento de los mismos el o los temas de la prueba, y el puntaje asignado a cada pregunta, caso o problema, y se dispondrá de un tiempo prudencial para que los aspirantes soliciten aclaraciones, las que serán evacuadas por el Jurado. Iniciado el examen, los participantes no podrán formular consultas. El examen tendrá una duración no inferior a 1 hora 30 minutos pudiendo ser ampliado en no más de una hora, decisión que debe ser comunicada antes del inicio del mismo, a criterio del jurado.

En los casos de que por la cantidad de aspirantes en condiciones de rendir la prueba, deba fraccionarse la misma, se repetirá el procedimiento indicado con cada grupo de aspirantes, tomando las medidas necesarias con el fin de preservar la reserva de los temas específicos del examen.-

En los casos excepcionales en que esta reglamentación permite la evaluación en forma oral, el Jurado elaborará la misma de forma tal de garantizar la similitud de las pruebas orales, y dejará constancia por escrito de las mismas, mediante la elaboración de un informe descriptivo de la actuación de cada postulante.-

b) La evaluación práctica: El Jurado decidirá la forma en que se llevará a cabo la prueba práctica, se preferirá la realización escrita, o por medios electrónicos que permita su impresión y firma por el aspirante, en aquellos casos en que se recurra a otras formas, el Jurado deberá elaborar un informe descriptivo de la actuación de cada postulante.-

Los contenidos de la prueba práctica deberán permitir evaluar los conocimientos específicos de las responsabilidades inherentes al puesto o cargo concursado, y la capacidad y habilidad para resolver casos y situaciones que puedan plantearse en el cumplimiento de las funciones del puesto o cargo concursado. Especialmente, mediante esta evaluación, se evaluarán los conocimientos y uso de las herramientas requeridas para el ejercicio del cargo o función concursada.-

En los concursos correspondientes a cargos o funciones de los agrupamientos de Mantenimiento, Producción y Servicios Generales y Técnico, esta prueba será obligatoria, y representará no menos del CINCUENTA (50%) POR CIENTO del puntaje total de la evaluación teórico-práctica.-

c) La entrevista personal: La entrevista es un instrumento de selección que pretende lograr el conocimiento de las características del aspirante, con el fin de evaluar su idoneidad y preparación para el desempeño del cargo a proveer.-

Los criterios generales para la realización de una entrevista son:-

1. Observar, ponderar y evaluar las características que se consideren relevantes para el desempeño de un cargo y que no pueden ser medidas por ningún otro medio.-
2. Comprobar que el candidato posee las condiciones necesarias para el desempeño del cargo.
3. Reunir en un contexto las informaciones sobre el aspirante, recogidas anteriormente por distintas fuentes y controlar su veracidad y exactitud.-
4. Dejar constancia de la entrevista, esta puede ser escrita por el aspirante, mediante un informe descriptivo de la actuación de cada postulante elaborado por el Jurado. Preferentemente y de ser posible, las entrevistas serán grabadas.-

En el caso de los concursos correspondientes al tramo mayor, tanto de ascenso como abiertos, el Jurado, para formarse una idea cabal de cada uno de los aspirantes, en relación a sus inquietudes profesionales, aportes que podrían sugerir para mejorar la gestión del área, experiencia en administración de situaciones de conflicto, propias de las funciones de conducción de grupos, condiciones y aptitudes para la dirección, organización, control y

supervisión y demás conocimientos y aportes; que resulten relevantes con relación a las funciones que deberá desempeñar en el caso de resultar ganador del concurso.-

Únicamente en el caso de los concursos correspondientes a las Categorías 1 y 2 del tramo mayor, tanto de ascenso, como abiertos, podrá disponerse en la convocatoria, la presentación de proyectos de planificación relacionadas con las actividades del área o cargo a cubrir. En este caso, se deberá especificar en detalle las condiciones y requisitos de forma y de fondo que debe reunir y comprender el proyecto a presentar, y se deberá proveer a todos los aspirantes de los datos y documentación necesaria para su elaboración. El Jurado los evaluará como parte de la entrevista personal.-

En los concursos de ascenso, los postulantes podrán asimismo presentar por escrito en la entrevista una exposición de los aspectos que a su entender podrían modificarse para mejorar la gestión del área siempre acotados al área de actuación correspondiente al sector no docente, y realizar su defensa ante el Jurado.-

El jurado deberá hacer un informe razonado de la entrevista de cada postulante para fundamentar su calificación.-

Artículo 57: DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES DE LA PRUEBA DE OPOSICIÓN: La prueba de oposición representa el 60% de los puntos totales del concurso, es decir SESENTA (60) PUNTOS en los concursos abiertos y representa el 50% de los puntos totales del concurso de ascenso, es decir (50) PUNTOS, la distribución de puntos se realizará de la siguiente forma, según se trate de concursos abiertos o de ascenso, y de las distintas modalidades de evaluación:-

57.1.- Concursos abiertos:

a) Con prueba práctica para Agrupamientos Administrativo y Profesional: la prueba teórica TREINTA (30) PUNTOS, la prueba práctica DIEZ (10) PUNTOS, y la entrevista personal, VEINTE (20) PUNTOS.-

b) Sin prueba práctica: la prueba teórica CUARENTA (40) PUNTOS y la entrevista personal, VEINTE (20) PUNTOS.-

c) Con prueba práctica obligatoria para los agrupamientos de Mantenimiento, Producción y Servicios Generales y Técnico: la prueba teórica DIECISÉIS (16), la prueba práctica VEINTICUATRO (24) PUNTOS, y la entrevista personal, VEINTE (20) PUNTOS.-

57.2.- Concursos de ascenso Tramo Mayor:

a) Sin prueba práctica y con entrevista personal para Agrupamientos Administrativo y Profesional: la prueba teórica CUARENTA (40) PUNTOS y la entrevista personal, DIEZ (10) PUNTOS.-

b) Con prueba práctica y entrevista personal para Agrupamientos Administrativo y Profesional: la prueba teórica TREINTA (30) PUNTOS, la prueba práctica DIEZ (10) PUNTOS, y la entrevista personal, DIEZ (10) PUNTOS.-

c) Con prueba práctica obligatoria y entrevista personal para los agrupamientos de Mantenimiento, Producción y Servicios Generales y Técnico: la prueba teórica DIECISÉIS (16) PUNTOS, la prueba práctica VEINTICUATRO (24) PUNTOS, y la entrevista personal, DIEZ (10) PUNTOS.-

57.3.- Concursos de ascenso Tramos Intermedio e Inicial:

a) Con prueba práctica y entrevista personal para Agrupamientos Administrativo y Profesional: la prueba teórica TREINTA (30) PUNTOS, la prueba práctica DIEZ (10) PUNTOS, y la entrevista personal, DIEZ (10) PUNTOS.-

b) Sin prueba práctica y con entrevista personal para Agrupamientos Administrativo y Profesional: la prueba teórica CUARENTA (40) PUNTOS, y la entrevista personal, DIEZ (10) PUNTOS.-

c) Sin entrevista personal y con prueba práctica obligatoria para Agrupamientos Administrativo y Profesional: la prueba teórica CUARENTA (40) PUNTOS, la prueba práctica DIEZ (10) PUNTOS.-

d) Con prueba práctica obligatoria y entrevista personal para los agrupamientos de Mantenimiento, Producción y Servicios Generales y Técnico: la prueba teórica DIECISÉIS (16) PUNTOS, la prueba práctica VEINTICUATRO (24) PUNTOS, y la entrevista personal, DIEZ (10) PUNTOS.-

e) Con prueba práctica obligatoria y sin entrevista personal para los agrupamientos de Mantenimiento, Producción y Servicios Generales y Técnico: la prueba teórica entre VEINTE (20) PUNTOS, la prueba práctica TREINTA (30) PUNTOS.-

Artículo 58: APROBACIÓN DE LA PRUEBA DE OPOSICIÓN: Para aprobar la prueba de oposición los aspirantes deberán obtener el CINCUENTA POR CIENTO (50%) o más de los puntos totales que representa esta evaluación. Es decir, TREINTA (30) o más PUNTOS en los concursos abiertos y VEINTICINCO (25) o más PUNTOS en los concursos de ascenso.-

Asimismo, las pruebas intermedias serán eliminatorias, a saber:-

Para que los aspirantes accedan a la entrevista personal, en los concursos en que esta sea obligatoria, previamente deberán aprobar la prueba teórico-práctica, obteniendo el CINCUENTA POR CIENTO (50%) o más de los puntos de la misma.-

En los casos que obligatoriamente o por decisión del Jurado se realice una prueba teórica y otra práctica, en cualquier orden, podrá disponer que la primera de ellas resulte eliminatoria, y solamente puedan acceder a la segunda los aspirantes que obtengan el CINCUENTA POR CIENTO (50%) o más de los puntos de la primera. El orden de realización de las pruebas teóricas o prácticas queda a decisión del Jurado, dando preferencia a que se realice en primer lugar la prueba teórica.-

Capítulo 3 – Del dictamen del jurado

Artículo 59: DICTAMEN DEL JURADO: El jurado labrará un acta, en la cual dejará constancia de lo actuado, que incluirá:-

- 1) La consideración de las observaciones o impugnaciones a los antecedentes efectuadas por los otros aspirantes,-
- 2) El dictamen debidamente fundado, indicando el orden de mérito de quienes se encuentren en condiciones de ocupar el puesto concursado, dicho orden no podrá consignar empate en una misma posición y grado; y-
- 3) El listado de los participantes que no reúnan las condiciones mínimas para ello. Se considerará en esta situación el aspirante que no reúna la calificación establecida en el ítem "Suficiencia de Méritos".-

Todas las decisiones del jurado, incluido el orden de mérito, se tomarán por mayoría simple de los miembros integrantes del Jurado.-

El jurado establecerá un único orden de mérito que indicará los puntajes obtenidos por cada uno de los aspirantes. Si se presentasen diferencias insalvables de criterio, los miembros en desacuerdo deberán dejar constancia de las razones de las mismas.-

PLANILLAS DE EVALUACIÓN: El Jurado asignará los puntajes de la evaluación total, conforme lo reglamentado en esta normativa, para lo cual completará la planilla de evaluación correspondiente, las cuales forman parte de la presente como Anexo IVa Concursos Abiertos y IVb Concursos de Ascenso.-

IMPUGNACIONES: El dictamen del jurado solo se podrá impugnar por defectos de forma o procedimiento o por manifiesta arbitrariedad. La presentación deberá realizarse por escrito ante la autoridad facultada para designar, dentro de los cinco (5) días siguientes al de la fecha de la respectiva notificación del dictamen.-

ORDEN DE MERITO: El orden de mérito se establecerá mediante un sistema de puntaje, de cero (0) a cien (100) puntos, resultante de sumar los correspondientes a la prueba de oposición con los que surjan del análisis de los antecedentes. En caso de que hubiere empate en los puntajes de dos o más aspirantes, el jurado deberá determinar el orden que le asigna a cada uno, con la correspondiente fundamentación.-

SUFICIENCIA DE MÉRITOS: Se considerará con méritos suficientes:

CONCURSOS ABIERTOS a aquellos aspirantes que obtengan una calificación mínima treinta (30) puntos en la prueba de oposición y de cincuenta (50) puntos en total.-

CONCURSOS DE ASCENSO a aquellos aspirantes que obtengan una calificación mínima veinticinco (25) puntos en la prueba de oposición y de cincuenta (50) puntos en total.-

Artículo 60: RESOLUCIÓN: Recibido el dictamen del Jurado, y en su caso, las impugnaciones si las hubiere, el Rector o el Decano, según corresponda podrá, dentro de los diez (10) días:-

- a) Aprobar el dictamen;-
- b) Pedir ampliación de los fundamentos del dictamen; y-

c) Anular el concurso por defecto de forma o de procedimiento, o por manifiesta arbitrariedad. En el mismo acto resolverá las observaciones e impugnaciones a las que se refiere el artículo anterior.-

La Resolución que dicte a tal efecto será recurrible ante el mismo órgano que la dictó dentro de los diez (10) días de notificada. La decisión que adopte respecto del recurso revestirá el carácter de definitiva y agotará la vía administrativa. Sin perjuicio de ello, se podrá recurrir por vía de apelación al Consejo Superior de la Universidad Nacional de La Pampa, para que realice el control de legalidad previsto en el Artículo 89, incisa a) del Estatuto Universitario.-

Capítulo 4 – Del concurso desierto

Artículo 61: CONCURSO DESIERTO: En caso de no haberse registrado inscriptos o de insuficiencia de méritos de los candidatos presentados, el concurso será declarado desierto. El Rector o el Decano, según corresponda, para el caso de los concursos de ascenso, dispondrá de un nuevo llamado a concurso, respetando el tipo de concurso siguiente previsto en el artículo 11 de esta reglamentación, y así sucesivamente hasta su cobertura. El nuevo llamado se realizará dentro de los treinta (30) días de fracasado el anterior.- De haber fracasado un concurso abierto, el nuevo llamado a concurso abierto se dispondrá dentro de los seis (6) meses siguientes.-

Artículo 62: PÉRDIDA DE UN CONCURSO: El aspirante que abandonase y desaprobase un concurso no podrá inscribirse en los concursos que se convoquen en toda la Universidad dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de la resolución de aprobación definitiva del dictamen del Jurado.-

TÍTULO V DE LA COBERTURA DE CARGOS

Capítulo 1 – De la designación

Artículo 63: DESIGNACIÓN: Resueltos los recursos previstos en el artículo 60, in fine o vencido los plazos para su interposición sin haber recibido alguno, y dentro de los quince (15) días siguientes, el Rector o Decano, según corresponda, procederá a la designación del/los aspirante/s que hubiera/n ganado el concurso.-

Artículo 64: TOMA DE POSESIÓN DEL CARGO: El postulante designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los quince (15) días de la notificación del respectivo acto resolutorio.- El mismo podrá solicitar por escrito y en forma fundada a la autoridad que lo designó una prórroga, cuya presentación suspenderá el plazo aludido. El Rector o Decano, según corresponda evaluarán las razones expresadas, el plazo por el cual se postergará la toma de posesión, y si ello no entorpece el trabajo para el que se lo hubiera convocado, y podrá autorizar la misma. De lo contrario se rechazará el pedido y se reanudará el plazo para la toma de posesión.- Si se tratase de un concurso de ingreso a la Institución Universitaria, para tomar posesión del cargo deberá haber completado el examen de aptitud psicofísica.-

Artículo 65: PÉRDIDA DEL CARGO: Vencido el plazo fijado en el artículo anterior sin haberse efectivizado la toma de posesión, la designación quedará sin efecto, quedando inhabilitado el concursante para presentarse a un nuevo concurso en la misma Institución universitaria, por el plazo de un año.-

La autoridad competente procederá a designar al siguiente en el orden de méritos, repitiendo el procedimiento, y así sucesivamente, hasta agotar la lista, en que – si ninguno de los postulantes tomase posesión del cargo y quedaren sin efecto sus designaciones - se procederá a un nuevo llamado a concurso en los términos de esta reglamentación.-

Artículo 66: ESTABILIDAD EN EL CARGO Y CATEGORÍA: Toda designación efectuada conforme a la presente normativa, revestirá carácter provisional mientras el agente no alcance la estabilidad. Además de lo establecido en el **Artículo 6: ESTABILIDAD DEL PERSONAL NO DOCENTE**, para adquirir la estabilidad en el cargo concursado, por el transcurso de DOCE (12) MESES de servicios efectivos en los cargos cubiertos por concurso abierto y de SEIS (6) MESES de servicios efectivos en los cargos cubiertos mediante concursos de ascenso, deben darse las siguientes condiciones:-

- a) Mediare el cumplimiento de todos los requisitos de admisibilidad establecidos por esta reglamentación;-
- b) Que en dicho período no se hubieran aplicado sanciones disciplinarias; y-
- c) No se hubiera recibido notificación de oposición fundada de autoridad competente y/o del funcionario a cargo del área.-

Para definir si condiciones descriptas en los incisos precedentes se cumplieron o no, se aplicarán con carácter restrictivo los siguientes criterios:-

a) Requisitos de admisibilidad: Que la Universidad tomare conocimiento de que el aspirante falseo u omitió en su curriculum, formulario de inscripción o declaración jurada el cumplimiento de los requisitos que habilitan al ejercicio del cargo, o que dichas causales de inhabilidad previstas en los artículos 13 y 14, fueren sobrevinientes y ocurrieren dentro del plazo de estabilidad.

b) Sanciones disciplinarias:-

- Sanciones de apercibimiento y/o inhabilidad de hasta UN (1) DÍA, interrumpen el plazo de estabilidad, el que comenzará a contar nuevamente de CERO (0), a partir del día siguiente en que quedó firme la sanción. Si dentro del nuevo plazo al agente se le vuelve a aplicar una sanción de apercibimiento y/o suspensión de hasta UN (1) DÍA, perderá la estabilidad en el cargo concursado.-
- El resto de las sanciones dará lugar a la pérdida de la estabilidad.-

c) Oposición fundada: Limitada a la comprobación o verificación de incumplimiento de requisitos que sin ser inhabilitantes para el ejercicio del cargo, se hubieren considerado obligatorios u esenciales (Ejemplos: Comprobación de que antecedentes presentados al concurso no existían o eran falsos, carencia de titulaciones, etc.)-.

La pérdida de la estabilidad únicamente podrá ser dispuesta por resolución de la autoridad con competencia para realizar la designación, fundada únicamente en las condiciones y criterios explicitados, y será pasible de los recursos administrativos previstos en el régimen de procedimientos administrativos aplicable en el UNLPam.-

Artículo 67: VALIDEZ DEL ÓRDENES DE MÉRITO: Los Órdenes de Mérito de los concursos tendrán una validez de UN (1) AÑO desde que queden firmes. Los mismos podrán ser utilizados para cubrir las vacantes que se produzcan en el cargo objeto del concurso u otros cargos vacantes de similares características y funciones. A tal efecto, se deberán respetar las siguientes similitudes: misma categoría, agrupamiento y dependencia, y similares funciones.-

En el caso de la cobertura de otros cargos diferentes del concursado, para que resulte de aplicación lo aquí dispuesto, será obligatorio:-

- a) Que no se trate de cargos correspondientes al tramo mayor, para los cuales se deberá llamar a un nuevo concurso; y-
- b) Que previamente se expida la Comisión Paritaria de Nivel Particular a fin de determinar si se reúnen los requisitos establecidos en este artículo.-

Una vez acordada el acta paritaria, la autoridad competente podrá efectuar la designación respectiva.-

Capítulo 2 – De la transitoriedad

Artículo 68: COBERTURA TRANSITORIA DE CARGOS: Únicamente se podrán realizar designaciones transitorias para la cobertura de cargos, en los siguientes casos:

1.- CARGOS VACANTES DEFINITIVAMENTE: Una vez publicado el llamado a concurso, y cuando mediaren razones de urgencia, el Rector o Decano podrá cubrir el cargo en forma interina o transitoria, conforme el procedimiento previsto en el artículo siguiente.

El período de designación transitoria no podrá ser mayor de seis (6) meses. Cuando existieran razones fundadas, este período podrá prorrogarse como máximo por otros seis (6) meses. Quien haya sido designado en estas condiciones no podrá invocar válidamente este antecedente en el concurso en trámite.-

2.- CARGOS VACANTES TRANSITORIAMENTE: El Rector o el Decano según corresponda podrán cubrir cargos de forma transitoria, y conforme el procedimiento previsto en el artículo siguiente, únicamente cuando se den las siguientes causales:-

- a) Licencia por enfermedad según el Art. 91 del CCT 366/06, cuando superen los 30 días.-
- b) Licencia por enfermedad extraordinaria según el Art. 93 del CCT 366/06, cuando superen los 30 días. (Analizar la cantidad de días en este caso).-
- c) Licencia por enfermedad laboral según el Art. 95 del CCT 366/06, cuando superen los 30 días.
- d) Licencias por atención a familiar según el Art. 104 cuando sean mayores a 30 días.-
- e) Licencias gremiales y/o por ejercicio de cargos de mayor jerarquía en el marco del artículo 105 del CCT, mientras dure la licencia o el ejercicio transitorio.-
- f) Licencias por maternidad según el Art. 106 del CCT 366/06 y el Acta paritaria N° 04/2010 (Ratificada por Resolución N° 218-CS-10).-
- g) Licencias por razones particulares sin goce de haberes en el marco del artículo 100 del CCT cuando sean mayores a 30 días.-

El período de designación transitoria será el siguiente:

- En los casos de aplicación del Artículo 17 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por el Decreto Nacional N° 366/2006, conforme el procedimiento previsto en el artículo 69, mientras dure la vacancia transitoria, o por un tiempo menor, si la autoridad considerase que no es necesario seguir con dicha cobertura.
- En los casos de designación de nuevo personal, mientras dure la causal, y hasta un máximo de dos (2) años. Quien haya sido designado en estas condiciones no podrá invocar válidamente este antecedente en los concursos en que se presentare en el futuro.-

Para proceder a la cobertura de cargos vacantes definitivamente (Inciso 1) o transitoriamente (Inciso 2), se deberá contar previamente a impulsar el procedimiento de cobertura, con el Informe de necesidad de cobertura del cargo, previsto en el Artículo 24 de esta reglamentación.-

Artículo 69: PROCEDIMIENTO DE DESIGNACIONES TRANSITORIAS: Todas las designaciones transitorias, previstas en el artículo anterior, se realizarán conforme al siguiente orden de prioridades:

1) En primer lugar se recurrirá al personal de planta permanente que reúna las condiciones, aplicando el Artículo 17 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por el Decreto Nacional N° 366/2006, de la siguiente forma:

- a) Que se trate de un agente Nodocente de planta permanente, igual o menor categoría, el que preservará la jerarquía obtenida;
- b) Que revista funciones en la misma área en que se haya originada la vacante transitoria. Dicha área se encuentra limitada a la Dirección General, Dirección o Departamento, dentro de la misma unidad de gestión de la dependan I o las mismas (Subsecretaría, secretaría, u otra que corresponda).
- c) En caso que no hubiere agentes que reunieren la condición prevista en el inciso anterior, se podrá recurrir a otro agente de la misma Facultad o Rectorado, que reúna las condiciones;
- d) Si dicha cobertura implicase para el agente seleccionado un cambio sustantivo de tareas, verá disponerse de un proceso de capacitación direccionada o práctica laboral atinente a la nueva tarea a desempeñar; y
- e) En los casos en que el ejercicio de dicha función cuente con una remuneración mayor de la que tenía en el puesto anterior, recibirá un suplemento salarial acorde a esta diferencia y cambio de responsabilidad por el lapso que desempeñe tal función y sin que ello sienta precedente.

2) Agotadas las posibilidades de cobertura transitoria de cargos con personal de la planta permanente, conforme el inciso anterior, y de subsistir la necesidad de contar con personal extra, únicamente podrá designarse nuevo personal con carácter transitorio, y en la planta transitoria, en la categoría más baja del tramo inicial, del agrupamiento correspondiente

Para la selección de nuevo personal transitorio, se deberá en primer lugar recurrir a los órdenes de méritos que se encuentren vigentes y resulten compatibles con las funciones a desempeñar transitoriamente, y der ser necesario, en segundo término, realizar un proceso de selección de antecedentes, estableciendo un orden de méritos, para lo cual se podrán utilizar las condiciones y requisitos establecida en esta reglamentación para la evaluación de antecedentes.-

TÍTULO VI DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 70: CONCURSOS EN TRÁMITE: Todos los concursos del personal Nodocente de la UNLPam que a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento se encontraren en trámite de sustanciación, conforme a las reglamentaciones derogadas por este Reglamento, continuarán sustanciándose por dichas disposiciones hasta su culminación. Excepto los concursos en que se dispuso la convocatoria y/o se encuentren en la etapa de publicación, difusión y/o inscripción, no habiéndose cerrado esta última, se dejarán sin efecto, debiendo realizarse un nuevo llamado adaptado a esta Reglamentación.-

Artículo 71: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: Hasta tanto se implemente el régimen de evaluación de desempeño que adopte la Universidad, bajo el marco de lo regulado por el Convenio Colectivo de Trabajo homologado por Decreto del Poder Ejecutivo Nacional Nº 366/06 y acordarse en paritarias particulares, y se registren agentes con calificaciones en los TRES (3) AÑOS anteriores al concurso, la evaluación de antecedentes en los concursos de ascenso en todos los tramos y agrupamientos, lo establecido en el artículo 52, inciso a), se puntuará conforme los criterios que se indican a continuación:-

a) En el caso de no estar implementada la evaluación de desempeño, se otorgará a todos los postulantes que revistan como personal de planta permanente de la Universidad Nacional de La Pampa la calificación máxima prevista para este ítem, de DIEZ (10) PUNTOS.-

b) En el caso de estar implementada la evaluación de desempeño, pero no contar con los TRES (3) AÑOS mínimos previstos para este ítem, a los efectos de efectuar el promedio del puntaje, se respetará la evaluación de los años efectivamente evaluados y se le asignará a cada año sin evaluación el máximo del puntaje previsto en el sistema de evaluación, y sobre el o los años evaluados, se aplicará el sistema de evaluación respectivo.-

c) DESCUENTO DE PUNTOS: Sobre el puntaje total obtenido aplicando cualquiera de los incisos anteriores, se practicarán los siguientes descuentos en caso de que el agente Nodocente aspirante en el concurso de ascenso, se le hayan aplicados sanciones disciplinarias que se encuentren firmes, a saber:-

- En caso de la medida disciplinaria de apercibimiento, se descontarán 0,25 puntos por cada sanción aplicada en los últimos 3 (tres) años.-

- En caso de la medida disciplinaria de suspensión que no lo inhabilite para presentarse en el concurso (Artículo 10, inc c), se descontarán 0,25 puntos por cada día de suspensión aplicado en los últimos 3 (tres) años.-
- En caso de no poseer antecedentes en este ítem, no se practicarán descuentos.-

En ningún caso los descuentos de puntaje por la aplicación de medidas disciplinarias podrán superar el máximo del puntaje establecido para este ítem evaluativo (PUNTOS DIEZ 10).-

ANEXOS

Los anexos se confeccionarán una vez consensuada la propuesta de reglamento, habida cuenta de que los mismos son modelos de actas o planillas de algunos temas incluidos en la reglamentación.