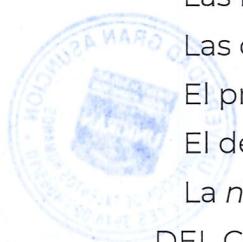




PLAN DE CARRERA DOCENTE



PLAN DE CARRERA DOCENTE	1
DE LA DEFINICIÓN Y LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE CARRERA DOCENTE.....	4
La definición.....	4
Los objetivos.....	4
DE LAS DEFINICIONES GENERALES.....	4
Las definiciones generales	4
DEL ESCALAFÓN	6
El escalafón docente	6
La movilidad y las categorías en el sistema.....	7
La clasificación de los profesores en el escalafón.	7
El ascenso en la carrera académica.....	7
Los criterios	7
El ingreso al escalafón	8
El período de prueba	8
El reconocimiento de otros escalafones	8
La promoción.....	8
Los documentos de clasificación	8
La clasificación.....	9
DE LA DISPONIBILIDAD Y VINCULACIÓN	9
Las horas semanales de dedicación	9
El tiempo y las categorías.....	9
DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES	9
Los derechos	9
Los deberes	9
DE LOS ESTÍMULOS.....	10
Los reconocimientos.....	10
La cualificación	10
Los reconocimientos honoríficos	10
Los reconocimientos económicos	10
Los salarios	11
El profesor emérito.....	11
Los apoyos económicos para la cualificación docente	11
PROCESO DISCIPLINARIO.....	11
La acción disciplinaria.....	11
Las faltas disciplinarias	11
Las competencias.....	12
El proceso disciplinario	12
El debido proceso.....	13
La <i>non bis in ídem</i>	13
DEL CONTRATO DE TRABAJO	13
El período del contrato	13
El contrato especial.....	13
La renovación de contrato	13



[Handwritten signature]



DE LA DEFINICIÓN Y LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE CARRERA DOCENTE

La definición

El Plan de carrera Docente de la Universidad Gran Asunción es la normativa que regula las relaciones administrativas, laborales y académicas entre la Universidad y los docentes.

Los objetivos

El Plan de carrera Docente busca garantizar la excelencia académica y generar los procesos de empoderamiento docente a través de los mecanismos de vinculación, participación y excelencia profesional.

1. El establecimiento del régimen de vinculación, evaluación y clasificación de los docentes y los estímulos económicos y académicos para los profesores de la Universidad Gran Asunción.
2. La regulación de los derechos y la prescripción de los deberes del docente dentro de la Universidad.
3. La promoción de la capacitación, actualización y profundización en los saberes específicos, la formación en estrategias didácticas y el aseguramiento de la generación de los procesos de investigación de los docentes, con el fin de obtener la calificación individual y colectiva y el mejoramiento permanente para enfrentar con éxito los retos y la complejidad de la realidad social, las exigencias de la excelencia académica y los desafíos de la educación superior.
4. El fortalecimiento de la investigación científica y la capacitación humana de los docentes.
5. El reconocimiento y la exaltación de los méritos y las calidades de los docentes.

DE LAS DEFINICIONES GENERALES

Las definiciones generales

El Plan de carrera Docente adopta las siguientes definiciones generales.

El personal académico. En la Universidad Gran Asunción, estará conformado por aquellos profesionales que estuvieren vinculados a la docencia, la investigación o la extensión o que desempeñaren las funciones de dirección académico administrativa en los diferentes programas de pregrado o postgrado que ofrece la Universidad.

El administrativo docente. El empleado administrativo, con título profesional, podrá pertenecer al personal académico, pero solo podrá orientar un máximo de siete (7) horas semanales de clase.

El personal docente. Estará conformado por los profesionales vinculados a la Universidad para ejercer las funciones de la docencia, la investigación y la extensión. Los docentes son *regulares*, si se desempeñaren de acuerdo con los períodos académicos y *especiales*, los vinculados para atender una actividad específica en cualquier programa académico.

El sistema docente. Es el conjunto de los componentes constituidos por los siguientes subsistemas: la vinculación, la movilidad, la cualificación y el perfeccionamiento, los estímulos o incentivos a la excelencia académica, la evaluación y el bienestar universitario. Cada uno de ellos contiene unas propiedades que interactúan lógicamente y sistemáticamente para cumplir los propósitos de todo el sistema docente.



La carrera académica. Es el proceso que sigue un profesional para la construcción permanente del quehacer científico, humanístico y disciplinar, pedagógico y didáctico, para consolidar su proyecto de vida que como una vocación docente profunda desarrollará durante el tiempo de su vinculación con la Universidad. La componen el conjunto de las actividades de formación, la promoción, evaluación y cualificación en las que deberá participar para garantizar la calidad y la excelencia de la docencia, la investigación y la extensión. Esta carrera se manifiesta en la producción intelectual y la contrastación con sus pares como comunidad académica; en consecuencia, será la base para el avance en el escalafón interno que se establece el presente Plan de carrera Docente.

El docente de carrera y/o programa. Es aquel que se vincula a la Universidad mediante la postulación a la carrera docente con una vinculación de tiempo completo en las categorías de movilidad según este Plan de carrera y que, además, cumple con las funciones propias de la educación superior.

La vinculación está sujeta a la aprobación de la Dirección Académica y propuesto por el Consejo Directivo, para cuyos efectos se establecen las siguientes categorías.

El docente auxiliar. Es el profesional, con título universitario otorgado por la Universidad Gran Asunción, formado en su escuela de monitores en los términos del acuerdo vigente, debidamente aprobado por el Consejo Directivo, que, por su alto desempeño académico, proyección profesional y pertenencia, demuestra capacidades suficientes en los campos de la docencia, la investigación o el servicio social. Después de tres (3) años podrá solicitar su ascenso en el escalafón a docente vinculado.

El docente adjunto. Es un profesional, cuyo título universitario fue otorgado por una Universidad reconocida u homologado por una entidad pública autorizada, postulado y aceptado como docente en la Universidad Gran Asunción y acreditar una experiencia mínima de tres años como docente universitario o cinco (5) como profesional reconocido.

El docente asistente. Es un profesional con título universitario, preferentemente en el campo profesional que se desempeña, que acredite una experiencia docente mínima de tres (3) años en la Universidad Gran Asunción o en otra Universidad. Así mismo, deberá realizar la labor de investigación durante el período en el que hubiese laborado como docente vinculado y la producción académica e intelectual. Para ascender a la categoría de docente asistente el docente deberá haber permanecido mínimo tres (3) años como docente vinculado.

El docente titular. Es un profesional con título de postgrado y una experiencia como docente universitario mínima de diez (10) años, de los cuales por lo menos cinco (5) años deberán haberse cumplido como docente en la Universidad Gran Asunción. Así mismo, deberá realizar de investigación y extensión, durante el tiempo como profesor asistente, acreditar su producción académica e intelectual.

Parágrafo: El Consejo Directivo podrá autorizar ascensos excepcionales cuando a ello hubiere lugar.

Se establecen igualmente los siguientes modos de vinculación.

El docente de tiempo completo. Es el docente que dispone de veinte (20) horas para las actividades académicas, docencia, investigación y extensión, con un máximo de 10 horas semanales de orientación de clases en sus respectivas áreas. Las restantes se distribuirán en investigación, extensión, asesorías, consejerías, tutorías o coordinación.



El docente contratado. Es el docente cuya disponibilidad de horas semanales, consignadas en el contrato de trabajo.

Su remuneración será fijada en el contrato.

El docente investigador. Es el docente de tiempo completo o de medio tiempo que reúne las condiciones que establece el presente Plan de carrera y se dedica en un ciento por ciento (100%) a la realización de proyectos de investigación, bajo la dependencia del Decano o el Director de Extensión e Investigación de la Universidad.

El docente emérito. Es aquel docente que en su carrera docente se distingue con publicaciones en el área de la investigación o la docencia o realiza aportes a la filosofía, la ciencia, la técnica o las artes.

El docente temporal. Es el que se vincula a la Universidad en forma esporádica y con una finalidad y período específicos. Dada sus características, no se rige por el escalafón.

El docente ocasional. Es el profesional universitario que, de acuerdo con los requerimientos de tipo académico, artístico o técnico, está al servicio de la Universidad. Se distingue por ser calificado en su área disciplinar y no pertenece al escalafón docente. La relación contractual entre la Universidad y este tipo de docente se determina a través de resolución, expedida por el Rector de la Universidad, y no se rige por el Plan de carrera Docente.

El docente experto. Es la persona con título profesional, técnico o tecnológico, que, debido a su preparación especial en un área del saber, el arte o la técnica, puede prestar servicios académicos a la Universidad. La relación contractual entre la Universidad y este tipo de docente se determina a través de resolución expedida por el Rector de la Universidad y no se rige por el Plan de carrera Docente.

El docente visitante. Es el profesional de otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior, nacionales o extranjeras, de reconocido prestigio, que por sus méritos académicos y su experiencia en investigación en un determinado campo del saber es invitado por la Universidad para prestar temporalmente servicios de asesoría académica, participación en los proyectos curriculares, de docencia, de investigación o de extensión, en procura del intercambio de los conocimientos y la renovación académica, en el marco de convenios interinstitucionales. La relación contractual entre la Universidad y este tipo de docente se determina a través de los convenios o de resolución, expedida por el Rector de la Universidad, y no se rige por el presente Plan de carrera Docente.

Es de observar que en los casos en los que se trate de personas de un alto reconocimiento a nivel nacional e internacional, la Universidad podrá considerar su vinculación ocasional.

DEL ESCALAFÓN

El escalafón docente

La Universidad Gran Asunción establece el escalafón para sus docentes con la finalidad de organizar el desarrollo de la carrera docente y para ello fija las categorías, como un reconocimiento a los logros de los docentes y como referente para la asignación de la remuneración. El escalafón docente hará parte integral del sistema profesoral.

Parágrafo 1º. El escalafón docente se aplicará exclusivamente a los profesores de pregrado, grado y postgrado, adscritos a la carrera académica.

Parágrafo 2º. Los profesores de postgrado deberán acreditar formación académica, igual o superior a la que corresponde al programa en el cual se



desempeñen.

La movilidad y las categorías en el sistema

La movilidad es la posibilidad que le otorga la Universidad al docente para que cualifique su acción académica integralmente con el logro de los mejores estándares de calidad en el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión, que le será reconocida mediante el ascenso en el escalafón docente.

La categoría es una medida valorativa dentro del escalafón docente.

La movilidad se generará a partir del reconocimiento de los méritos académicos, a través de un sistema de puntajes que tiene como finalidad la de cumplir con los requisitos de cada una de las categorías definidas en este Plan de carrera.

La clasificación de los profesores en el escalafón.

El profesor que ingrese por primera vez al escalafón quedará clasificado como profesor vinculado y ascenderá de acuerdo con los títulos académicos, la antigüedad, la actualización de los conocimientos disciplinares y académicos, la experiencia y la participación en las investigaciones y publicaciones académicas, en los términos regulados en este Plan de carrera. Los egresados titulados que hubiesen sido monitores ingresarán como profesores auxiliares y ascenderán en el escalafón de acuerdo con lo previsto en el inciso anterior.

El ascenso en la carrera académica

El ascenso en la carrera académica corresponde al proceso de reconocimiento de los méritos académicos del profesor a través de su clasificación en una categoría superior.

Parágrafo. La Universidad reconocerá los títulos otorgados por las universidades paraguayas y los títulos expedidos por universidades extranjeras deberán ser convalidados por las autoridades que el Gobierno Nacional crea pertinentes a través del organismo delegado para la homologación de los títulos académicos optados en el exterior.

Los criterios

La Universidad tendrá como criterios para definir los parámetros de la movilidad dentro del escalafón docente los siguientes:

1. La formación profesional.
2. Haber efectuado las investigaciones pertinentes, durante el período respectivo.
3. Haber efectuado proyectos de extensión pertinentes, durante el periodo respectivo.
4. La antigüedad y experiencia profesional y académica.
5. La producción académica con la implementación de los procesos de divulgación.

Parágrafo. La movilidad de los profesores en el escalafón estará determinada por los criterios establecidos. Los docentes deberán conocer la identidad de la Universidad con los principios y valores institucionales, la formación pedagógica, la cualificación disciplinaria. Toda la programación de los componentes tales como el contenido y la intensidad horaria, serán reglamentadas por el Consejo Directivo y la Dirección Académica.



El ingreso al escalafón

El Comité conformado según el Consejo será el encargado de estudiar las solicitudes de inscripción y ascenso en el escalafón docente que presenten los Consejos de las Facultades. El Comité verificará el cumplimiento estricto de los requisitos establecidos para la correspondiente categoría y el acceso al sistema. El Comité tendrá un término de treinta (30) días hábiles para resolver las solicitudes de inscripción en el escalafón docente.

El Rectorado de la Universidad producirá el acto administrativo de admisión o negación del ingreso.

Contra la decisión del rectorado solo procede el recurso de reposición, interpuesto por escrito con la sustentación pertinente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

El período de prueba

De acuerdo con las normas laborales, el docente tendrá como período de prueba el primer período académico de vinculación con la Universidad. Todo primer nombramiento de un docente se hará por un período académico. Durante este período, el profesor será aceptado para su continuidad laboral en la Universidad por Decanato, previo el informe presentado por la Coordinación de Calidad Educativa y la Coordinación de Carrera, sobre su desempeño docente, la metodología en la aplicación del proceso de enseñanza aprendizaje, el interés por la investigación, la capacitación y la actualización en todo lo relacionado con la actividad académica, disciplinar y cultural.

El reconocimiento de otros escalafones

El docente que pertenezca a un sistema de escalafón de una institución de educación superior nacional o extranjera con un sistema similar al de la Universidad Gran Asunción, tenga convenio con la institución, que reconozca la reciprocidad frente a los docentes de ésta, será ubicado en la categoría que tuviere en aquélla, una vez terminado el primer período de vinculación, previo el trámite previsto en el artículo anterior.

La promoción

El ascenso y la movilidad se aplicarán a partir del primer ciclo de cada año académico. La solicitud de cada profesor deberá realizarse dentro de las fechas establecidas por el Comité.

La evaluación de las solicitudes de promoción de categorías la hará el Comité.

Parágrafo. El Consejo Directivo estudiará la clasificación de los docentes actualmente vinculados con la Universidad, al servicio de cada unidad académica, de acuerdo con las normas del presente Plan de carrera y la pondrá a consideración del Comité.

Los documentos de clasificación

Todo docente deberá presentar al Decano de la Facultad correspondiente los siguientes documentos para la clasificación y apertura de la carpeta respectiva con miras a su vinculación o a su promoción.

1. La solicitud correspondiente según formato de la Universidad.
2. La hoja de vida en el formato diseñado por la Universidad.
3. Una copia de todos los títulos profesionales de grado y de postgrado.
4. Una certificación de los cursos o los seminarios realizados.
5. Las constancias de la experiencia docente, con la dedicación y la carga académica respectiva.
6. La certificación de las publicaciones y de las investigaciones.
7. Los demás documentos o anexos que se le soliciten.



La clasificación

La clasificación del profesor, realizada en los términos del Plan de carrera Docente, quedará registrada en el contrato de trabajo respectivo.

DE LA DISPONIBILIDAD Y VINCULACIÓN

Las horas semanales de dedicación

Los profesores de tiempo completo tendrán una carga laboral de cuarenta (20) horas semanales para el desarrollo de las actividades académicas de docencia, investigación y extensión. Deberán orientar un mínimo de veinte (10) horas semanales de clase en sus respectivas áreas y las restantes serán distribuidas en consejerías, tutorías, investigación y extensión o coordinación académica.

El tiempo y las categorías

Los profesores de tiempo completo, podrán pertenecer a cualquiera de las categorías de que trata este Plan de carrera.

DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES

Los derechos

Los docentes de la Universidad tendrán entre otros los siguientes derechos:

1. La realización libre y responsable de la búsqueda de la verdad, de la crítica, de la cátedra, del aprendizaje, de la investigación y de la controversia ideológica y política, con el fin de fomentar el reconocimiento y el respeto por el otro, el pluralismo ideológico, cultural y democrático y la convivencia pacífica.
2. La promoción de la formación y consolidación de comunidades académicas y su articulación con homólogas a nivel internacional.
3. La participación activa en los programas de formación profesoral en los campos académico, humanístico, científico, técnico y artístico, de acuerdo con los planes que adopte la Universidad.
4. Recibir el tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
5. Recibir la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales que le correspondan al tenor de las normas vigentes.
6. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a los docentes en los órganos directivos y asesores de las Facultades y de la Universidad, de conformidad con lo establecido en los reglamentos de la misma.
7. Ingresar y ascender en el escalafón docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones que estipulen las normas pertinentes.

Los deberes

Adicionalmente a las prescripciones de orden y las obligaciones especiales establecidas, los docentes de la Universidad tendrán los siguientes deberes especiales.

1. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docentes de la Universidad.
2. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones propias de su encargo.
3. Concurrir a las actividades universitarias y cumplir la jornada de trabajo y el horario correspondientes, según el compromiso adquirido con la Universidad.
4. Dar un tratamiento respetuoso a los funcionarios de la Universidad, los colegas y los estudiantes.
5. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto hacia las



- diferentes formas del pensamiento y la conciencia de los estudiantes y sus pares.
6. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de cualquiera otra índole.
 7. Responder por la conservación de los documentos, los materiales y los bienes confiados a su guarda o que le hubieren sido entregados para su desempeño como docentes.
 8. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
 9. No abandonar o suspender sus labores sin la autorización previa o impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la institución.
 10. Colaborar con el Decanato y los Coordinadores de Carrera en la elaboración, el desarrollo y la actualización de los programas académicos.
 11. Acompañar a las facultades en las áreas y en las actividades de su competencia.
 12. Asistir a los seminarios y a los cursos de actualización que programe la Universidad.
 13. Promover en los estudiantes el espíritu autónomo, innovador, investigador y creativo para su desempeño en la solución de los problemas de la sociedad.

DE LOS ESTÍMULOS

Los reconocimientos

Los docentes de la Universidad obtendrán los reconocimientos académicos, honoríficos y económicos por su desempeño, su antigüedad y su aporte intelectual.

La cualificación

La Universidad, a través de sus Facultades o de otras instituciones de educación superior, promoverá la cualificación permanente de sus docentes para el mejoramiento de la calidad y para que socialicen con los pares y los estudiantes las experiencias adquiridas.

Cada Facultad organizará el plan de formación de los docentes, en concordancia con lo establecido en este Plan de carrera.

Los estímulos a la actividad docente, de investigación y de extensión, estará representada en becas y bonificaciones para el profesor de cada facultad que haya sido considerado el mejor dentro del proceso de evaluación.

El año sabático, se concederá, por una sola vez, a los profesores que, en las categorías de Asociados o Titulares, tuvieren más de cinco años continuos en la Universidad, con el fin de desarrollar proyectos de investigación, preparar libros o realizar estudios de profundización.

Los reconocimientos honoríficos

El Consejo Superior Universitario institucionalizará los reconocimientos honoríficos y establecerá los requisitos para su otorgamiento, teniendo en cuenta la antigüedad, el aporte del docente a la ciencia y su impacto en la sociedad. La Universidad otorgará la distinción honorífica de "Profesor Emérito", previa postulación del respectivo Consejo Directivo de la Facultad.

Los reconocimientos económicos

En cuanto a los reconocimientos económicos, la Universidad establecerá bonificaciones salariales y de mera liberalidad, para los docentes que acrediten títulos de especialización, maestrías, doctorados y postdoctorados; de conformidad con el Plan de Carrera Docente y según los Mecanismos de la Universidad y según crea conveniente.



Los salarios

La remuneración salarial se establecerá según la resolución del rectorado previa reunión con la Dirección Académica, la Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección de Talentos Humanos. La contraprestación pecuniaria estará diferenciada conforme a la capacitación, formación del docente y al escalafonamiento en el que se encuentre al momento de la evaluación de su carrera profesional.

El profesor emérito

El título de profesor emérito además de corresponder a un reconocimiento honorífico tendrá una vinculación laboral con un salario igual al de un profesor titular, sin carga académica específica.

Los apoyos económicos para la cualificación docente

La Universidad dispondrá de los siguientes incentivos para apoyar a los docentes en los procesos de cualificación en el área disciplinar o docente en los siguientes términos.

1. Para cursar especializaciones dentro de la institución o instituciones en convenio, se le entregará al docente un certificado de beneficio social o media beca en el cual se especificará el porcentaje de descuento.
2. Para cursar estudios de maestría dentro de la institución o instituciones en convenio, se le entregará al docente un certificado de beneficio social o media beca en el cual se especificará el porcentaje de descuento.
3. Para cursar estudios de doctorado dentro de la institución o instituciones en convenio, se le entregará al docente un certificado de beneficio social o media beca en el cual se especificará el porcentaje de descuento.
4. Para cursar estudios en el exterior, se evaluará el descuento o monto de ayuda económica a entregar si la Universidad tenga convenio con la institución de educación superior extranjera. Este auxilio deberá ser promovido previamente por el Consejo Directivo y aprobado por el señor Rector de la Universidad.

Parágrafo. Solamente se tendrá derecho al auxilio por una especialización, una maestría, un doctorado o un curso en el exterior. Igualmente, una vez recibido el auxilio, el docente deberá permanecer disponible al servicio de la Universidad por un término de cinco (5) años, después de terminados y aprobados los estudios o devolver la suma recibida a título de auxilio.

PROCESO DISCIPLINARIO

La acción disciplinaria

La Universidad podrá sancionar disciplinariamente a los docentes que incurran en faltas disciplinarias, previo el procedimiento establecido; trámite que deberá garantizar en todo caso los derechos fundamentales del debido proceso, la legalidad y la defensa técnica.

Las faltas disciplinarias

Se establecen como faltas leves con sus sanciones disciplinarias las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de inicio de la clase, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implicará, por primera y segunda vez, una sanción de multa estipulada por la Dirección de Talentos Humanos. Por la tercera vez, suspensión del contrato de trabajo por un día. Y, por cuarta vez, suspensión



del contrato de trabajo hasta por tres (3) días.

2. La falta en el trabajo en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, y cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implicará, por primera vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días. Y, por segunda vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día, sin excusa suficiente, y cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implicará, por primera vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días. Y, por segunda vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implicará, por primera vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días. Por segunda vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.
La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Universidad que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Constituyen faltas graves y generarán como sanción la terminación del contrato de trabajo como justa causa las siguientes:

1. El retardo hasta de treinta (30) minutos en la hora de del inicio de la clase, sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La ausencia total del docente en la jornada académica, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del docente a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. La violación grave por parte del docente de las prescripciones de orden, los deberes y las obligaciones contractuales o reglamentarias, tales como la incompetencia comprobada en el desempeño de sus funciones, a juicio del Decano de la Facultad correspondiente.

Las competencias.

La acción disciplinaria se iniciará por solicitud escrita del Decano de la Facultad, quien será la competente para instruir el respectivo proceso disciplinario. Para estos efectos contará con un término máximo de quince (15) días hábiles, durante el cual se decretarán y practicarán las pruebas correspondientes.

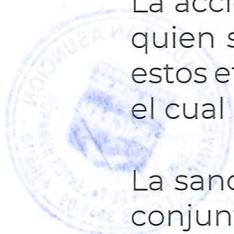
La sanción será impuesta, en primera instancia por la Dirección Académica en conjunto con la Dirección de Talentos Humanos.

La decisión podrá ser impugnada a través del recurso de apelación que deberá presentarse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la misma y su conocimiento corresponderá al Rector de la Universidad, quien lo resolverá de plano.

Parágrafo 1º. La notificación de las decisiones se hará personalmente, si éste no comparece la notificación se hará por edicto que se fijará por tres (3) días en la oficina de la Dirección de Talentos Humanos.

El proceso disciplinario

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Universidad deberá oír al docente inculpado directamente y en todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no la sanción correspondiente.



El debido proceso

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

La non bis in ídem

No podrán aplicarse dos o más sanciones disciplinarias por un solo hecho; no obstante, esta norma no impide la aplicación de las sanciones civiles y penales a que haya lugar.

DEL CONTRATO DE TRABAJO

El período del contrato

Para poder ejercer las funciones como docente de la Universidad Gran Asunción, se deberá suscribir previamente el correspondiente contrato de trabajo. Para tal efecto, se regirán a la postulación según el Mecanismo de Selección del Personal Directivo, Administrativo, de apoyo y Docente.

Los contratos de los profesores de la Universidad, en las modalidades de tiempo completo, se celebrarán y suscribirán por escrito, según su caso, por el período del calendario académico.

El contrato especial

Los docentes vinculados como profesores temporales, ocasionales, expertos o visitantes por su condición académica especial, asumirán todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva; por lo tanto, suscribirán un contrato especial cuya remuneración estará regida por los honorarios profesionales.

La renovación de contrato

El contrato de trabajo de los docentes de la Universidad no será prorrogado automáticamente; en consecuencia, requerirá la postulación y la celebración de otro contrato, suscrito por el señor Rector, para el nuevo período académico.

