



# Estatuto del Docente Universitario

## **TABLA DE CONTENIDO**

### **INTRODUCCION**

#### **TITULO I**

**I.- C A P I T U L O I**

**DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES**

**II.- C A P I T U L O II**

**DE LOS OBJETIVOS DE LA CARRERA DOCENTE**

**UNIVERSITARIA**

**III.- C A P I T U L O III**

**DE LOS CAMPOS DE APLICACION**

**IV.- C A P I T U L O IV**

**DE LA ESTRUCTURA ORGANICA DE LA CARRERA**

**DOCENTE UNIVERSITARIA**

#### **TITULO II**

**I.- C A P I T U L O I**

**DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE**

**UNIVERSITARIA**

**II.- C A P I T U L O II**

**DE LA CONVOCATORIA**

**III.- C A P I T U L O III**

**DE LOS CONCURSOS**

**IV.- C A P I T U L O IV**

**DE LA SELECCION Y CONTRATACION**

**V.- C A P I T U L O V  
DEL PERIODO DE PRUEBA**

**TITULO III**

- I.- C A P I T U L O I  
DE LA FORMACION Y CAPACITACION**
- II.- C A P I T U L O II  
DE LA EVALUACION**
- III.- C A P I T U L O III  
DE LOS MERITOS**
- IV.- C A P I T U L O IV  
DE LA CLASIFICACION DEL DOCENTE**

**TITULO IV**

- I.- C A P I T U L O I  
DE LAS PROMOCIONES**
- II.- C A P I T U L O II  
DE LOS TRASLADOS**
- III.- C A P I T U L O III  
DE LAS PERMUTAS**

**TITULO V**

- I.- C A P I T U L O I  
DEL SISTEMA DE PLANTA**
- II.- C A P I T U L O II**

**DE LOS DERECHOS, ESTIMULOS Y DISTINCIONES DE  
LOS DOCENTES**

**TITULO VI**

- I.- C A P I T U L O I  
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO**
- II.- C A P I T U L O II  
DE LOS DESCANSOS Y DIAS  
FERIADOS**
- III.- C A P I T U L O III  
DE LAS VACACIONES**
- IV.- C A P I T U L O IV  
DE LAS LICENCIAS**
- V.- C A P I T U L O V  
DE LOS PERMISOS**
- VI.- C A P I T U L O VI  
DE LAS REMUNERACIONES Y LA ESCALA MOVIL  
SALARIAL**

**TITULO VII**

- I.- C A P I T U L O I  
DE LAS FUNCIONES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**
- II.- C A P I T U L O II  
DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD**

- III.- C A P I T U L O   I I I**  
**OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**
- IV.- C A P I T U L O   I V**  
**PROHIBICIONES A LA UNIVERSIDAD**
- V.- C A P I T U L O   V**  
**OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES**

**TITULO VIII**

- I.- C A P I T U L O   I**  
**DEL REGIMEN DISCIPLINARIO**
- II.- C A P I T U L O   I I**  
**DEL BENEFICIO DE RETIRO VOLUNTARIO**
- III.- C A P I T U L O   I I I**  
**DE LA TERMINACION DEL CONTRATO O RELACION**  
**DE TRABAJO**
- IV.- C A P I T U L O   I V**  
**DE LA REHABILITACION**
- V.- C A P I T U L O   V**  
**DE LA SUSPENSION**

**TITULO IX**

- I.- C A P I T U L O   I**  
**DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES**  
**LABORALES**

**II.- C A P I T U L O I I  
D E L A P R E S C R I P C I O N**

**TITULO X**

**I.- C A P I T U L O I  
D E L O S R E C U R S O S**

**II.- C A P I T U L O I I  
D I S P O S I C I O N E S T R A N S I T O R I A S Y F I N A L E S**

## 1. INTRODUCCION

Las Comisiones para Revisión y Cumplimiento del Estatuto del Docente integrada la primera por la Rectoría según Acuerdo Número 226, que se desprende del Acta de Compromiso firmada el 6 de abril de 1995, punto 3, literal a) y conformada por los docentes universitarios Eva Luz de Alvarado, Angel Valentín Aguilar, Olimpia Córdova, Augusto Serrano, Emilia Alduvín, Irma Violeta Suazo y Abel Obando Motiño, que entregó el primer borrador en noviembre del mismo año; la segunda comisión nombrada por acuerdo de la Rectoría en diciembre de 1997 para que culminara definitivamente dicha tarea, conformada por los docentes universitarios Gilma Agurcia, Noé Mejía, Santiago Morales, Esthela Cárdena, Mario Rivera y Augusto Serrano; y la tercera nombrada por acuerdo de la Rectoría N° 2013-98 de 17 de septiembre de 1998, conformada por los docentes Gilma Agurcia, Elba Lilia de Donaire, Oscar Soriano, Olvin Rodríguez, Guillermo Ayes y Augusto Serrano, después de haber dado a conocer el proyecto a todas las unidades académicas de la UNAH, de haber escuchado sus observaciones y de haberlas incorporado, proponen a la Comunidad Universitaria el siguiente Proyecto de Estatuto del Docente, para que sea discutido y aprobado por el Consejo Universitario en uso de las potestades reglamentarias que le confiere el ARTICULO 12 de la Ley Orgánica.

Este nuevo Estatuto del Docente Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras pretende superar y actualizar el Estatuto vigente que, por falta de orientación, coherencia y actualidad, por su arbitrariedad y divorcio

con la realidad, dejó hace tiempo de ser un instrumento adecuado para regular las relaciones académico-laborales de los docentes de la universidad.

Para ello:

- Se establece un marco teórico referencial del que se desprenden las normas pertinentes.
  - Se introduce un capítulo de principios y definiciones para evitar ambigüedades y propiciar la transparencia en futuras decisiones;
  - Se incluye un capítulo fundamental sobre lo que es la formación del docente universitario; es decir, se establece por primera vez lo que es la Carrera Docente;
  - Se establece una única forma de acceso a la Carrera Docente, para evitar arbitrariedades de ingreso y promoción en la misma y se establecen criterios sencillos y de fácil interpretación con el objeto de hacer justicia en los procesos de ingreso, clasificación, reclasificación, promoción, retiro, evaluación y retribución;
  - Se determina la Carrera Docente como la única manera de ascender en la escala de puestos y salarios.
  - Se postulan condiciones reguladas de ingreso, mediante concurso y períodos de prueba para todo docente que ingrese a la UNAH;
  - Se reconocen los derechos de los docentes adquiridos hasta el momento;
- A la vez, y dado que aquí se pretende regular no sólo relaciones académicas, sino también relaciones laborales, se han tenido presentes los derechos recogidos por la Constitución, el Código de Trabajo, las Leyes de



Previsión Social y aquellos derechos referentes a la docencia consignados en los contratos colectivos de trabajo de la UNAH.

El nuevo Estatuto del Docente Universitario pretende dignificar la profesión del docente de nivel superior, exigiéndole la capacitación adecuada para las funciones que habrá de realizar; pero generando también las condiciones para que su labor sea debidamente reconocida, tanto académica como económicamente. Se quiere, en fin, superar el abandono y el olvido en que tradicionalmente se ha tenido al docente universitario, tratando de establecer el marco académico-laboral apropiado y generando las condiciones que permitan hacer realidad el mandato de la Ley Orgánica que busca “dignificar la función social de la enseñanza universitaria” (Art. 42).

## **1. EXPOSICION DE MOTIVOS.**

La definición de los fines, de la función, de las tareas y asignaciones de la Universidad se deriva de la relación universitaria por antonomasia; la que en última instancia constituye y determina lo que es una universidad: la relación multidimensional entre profesores y estudiantes. Las demás relaciones, situaciones y circunstancias sólo se justifican en tanto sean instrumento y viabilidad de aquella. De ahí la importancia de que aparezca esta relación explícitamente en la exposición de motivos de un Estatuto del Docente.

Pero esta relación no es solo multidimensional, sino también de nivel superior. El estudiante llega a las aulas del Alma Mater para capacitarse profesionalmente al más alto nivel. De donde el estudiante habrá de

integrarse en todas las actividades que sean necesarias y suficientes para tal propósito

Ello obliga a enriquecer la relación tanto como lo exijan y posibiliten las respectivas disciplinas desarrolladas al más alto nivel, pues se trata de formación profesional que busca el dominio teórico y práctico de ciencias, humanidades y tecnologías; para poder cumplir, en fin, el mandato constitucional y el que se desprende de la Ley Orgánica.

Cada plan de Estudios habrá de garantizar, por tanto, la participación del docente y del estudiante en las múltiples dimensiones que el dominio de una disciplina comporta.

La Ley Orgánica de la UNAH señala tres dimensiones y sugiere otras. Habla de docencia, investigación y extensión, y se entiende que las dimensiones nombradas se realizarán en todo su esplendor:

- la docencia exhibirá la variedad de sus formas: lección magistral, seminario, coloquio, taller, etc.;
- la investigación será tanto investigación básica como aplicada, sin olvidar la investigación de campo;
- la extensión será multifacética: extensión científica, artística, crítica, etc.

Como actividades normales – como asignaturas con sus respectivas unidades valorativas, deberán aparecer estas formas en los diferentes Planes de Estudio, para que florezca la vida universitaria, teniendo en cuenta lo que cada disciplina conlleva (véase documento aprobado por el Consejo Universitario en Mayo de 1987: “Política Académica de la UNAH para la Educación Superior”):

1. La **teoría** que le da sentido, coherencia y potencia a la disciplina. El “lenguaje – objeto” – llamado también lenguaje técnico – desde el que se habla del campo de objetos de que trata;
2. Los **metalenguajes** que a través de su historia se han ido desarrollando para comunicarse, para divulgar sus modos de hacer y para relacionarse con otras disciplinas;
3. Sus **campos de aplicación**, las tecnologías que para ello ha desarrollado y sus relaciones con la industria, con la administración del Estado, etc.;
4. Su **historia** propia: su génesis y desarrollo;
5. Su **epistemología**, que indica los alcances y límites de la disciplina y que incluye la autocrítica regulada del propio quehacer;
6. Sus **herencias bibliográficas, de laboratorio y tecnológicas**;
7. Sus **prácticas docentes, investigativas y de aplicación**: métodos y didácticas;
8. Su **relación interdisciplinaria**;
9. Su **relación con la sociedad** en que se encuentra: el condicionamiento sociohistórico de la disciplina y su futuro.

El profesor que forma parte de esta relación fundamental multidimensional del nivel superior habrá de estar capacitado para todo lo que ella exige – precisamente, la parte medular de un Estatuto del Docente Universitario. Por tanto, el docente debe estar capacitado para que la relación sea:

- superior,
- participativa,
- creativa,
- formativa de espíritu científico,

- formativa del carácter de la persona,
- con sentido universal,
- comprometida con el país.

De ahí que el docente, además de la formación profesional básica (la que le da una Licenciatura, una Maestría o un Doctorado), habrá de cursar estudios complementarios que lo capaciten para hacer bien su oficio de docente: habrá de cursar la **Carrera Docente Universitaria**.

Su formación deberá satisfacer, al menos, las siguientes dimensiones:

- a) El dominio creciente de su propia disciplina y el de las relaciones que mantiene con otras disciplinas y prácticas; acercándose todo lo posible a los niveles mundiales que, en cada tiempo, determinan el nivel superior;
- b) El dominio que se requiere para saber desarrollarla y enseñarla con rigor (científico y ético) y con maestría, esto es, sirviéndose de todas las técnicas que nuestra herencia cultural ha desplegado para que la relación docente-estudiante sea fructífera en grado sumo;
- c) El dominio de la coyuntura académica, social y política internacional y nacional, para darle sentido pleno a su actividad.

**Corolario:** Ningún título académico (Licenciatura, Maestría o Doctorado) faculta por sí mismo y sin más para obtener los saberes que una carrera docente exige.

Por estas razones, toda unidad académica tendrá dos Planes de Estudio:

- a) El Plan de Estudios que sirve para formar profesionales, que será administrado por la Coordinación de las Carreras;
- b) El **Plan de Estudios de la Carrera Docente** que es el que sirve para formar docentes y que será administrado por la Jefaturas de los Departamentos en coordinación del Instituto de Profesionalización y Superación Docente.

Este **Plan de Estudios de Carrera Docente** no será único ni será un simple remedo de los planes anteriores, pues su finalidad y las modalidades de su realización son específicas y diferentes.

**Cada unidad o departamento tendrá su propio Plan de Estudios de Carrera Docente, de acuerdo a la naturaleza y exigencias de cada disciplina, aunque todos estos planes deberán tener un mínimo de requisitos comunes y explícitos que, más allá de las legítimas diferencias, garanticen esos modos de la práctica docente que distinguen a la Educación superior, sin olvidar en ningún momento que los contenidos y la orientación tienen una meta: formar docentes al más alto nivel posible.**

Con ello tenemos un marco referencial académico para cumplir con el Artículo 42 de la Ley Orgánica que textualmente dice: “Créase la Carrera Docente Universitaria con el propósito de dotar a la Universidad de forma progresiva de un cuerpo de personal especializado al servicio de la Institución, de mejorar el nivel académico de la enseñanza superior, de

dignificar la función social de la enseñanza universitaria y de garantizar un mínimo de estabilidad en el ejercicio de sus cargos al personal docente al servicio de la Universidad”; y el Artículo 43: “La Carrera Docente Universitaria se fundamenta en el sistema de méritos. Las condiciones de ingreso, ascenso, estabilidad y retiro se regirán por las disposiciones que se establezcan en el reglamento respectivo”.

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras, como institución histórica que es, valora su actual situación y legisla de forma adecuada para atender a sus reales necesidades como universidad.

Este Estatuto también se ve históricamente; no está hecho para perpetuarse eternamente, sino para regular la situación actual del docente y la del mismo en el próximo futuro. El día que las circunstancias cambien , el Estatuto deberá cambiar también. Por esta razón, este Estatuto incluye un Artículo específico que regula posibles cambios al mismo.

En este sentido y atendiendo a la coyuntura actual que se pretende superar, el Estatuto hace énfasis en asuntos que posiblemente se vean de forma distinta en el futuro, pero que hoy resultan prioritarios.

Así:

- Se pretende elevar el grado académico de los docentes que hoy, en su mayoría, son Licenciados.
- Se quiere generar un ambiente científico – humanístico – tecnológico, revalorando la investigación y las publicaciones, para entrar en los circuitos mundiales de la cultura universitaria y llegar a ser posibles interlocutores;

- Se quiere incorporar la realidad del país a los procesos de formación superior, valorando debidamente toda actividad seria de extensión y cooperación, de servicio a la comunidad y de comunicación universitaria;

TEGUCIGALPA, M.D.C, 16 de Diciembre de 1999.

### **EL CONSEJO UNIVERSITARIO**

CONSIDERANDO: Que por su carácter informativo y formativo, la docencia tiene una función social y humana que determina para el educador responsabilidades científicas y morales frente a sus discípulos, a la Institución en que labore y a la Sociedad;

CONSIDERANDO: Que la Ley garantiza a los profesionales universitarios en ejercicio de la docencia su estabilidad en el trabajo, un nivel de vida acorde con su elevada misión y condiciones de retiro justas;

CONSIDERANDO: Que es deber del Estado promover y apoyar la divulgación de producciones de profesores universitarios, nacionales o extranjeros, que siendo legítimas creaciones filosóficas, científicas o literarias, contribuyan al desarrollo nacional y, en general, reconocer y proteger la libertad de investigación, de aprendizaje y de cátedra;

CONSIDERANDO: Que el crecimiento universitario, la diversidad de carreras y de niveles de formación, hacen del quehacer universitario una actividad compleja y quienes la prestan, por tener características diferenciales respecto a otro tipo de trabajadores, ameritan de un tratamiento legislativo especial en cuanto a sus derechos, obligaciones y en general respecto a las condiciones de trabajo y de vida en que deben realizar su labor.

POR TANTO: En uso de la facultad que le confiere el Artículo 12, Literal s de la Ley Orgánica..

**ACUERDA:**

El Siguiete

**ESTATUTO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**



## **TITULO I**

DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES.- DE LOS OBJETIVOS DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.- DEL CAMPO DE APLICACION.- DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA: SECCION PRIMERA DEL CONSEJO GENERAL DE LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA.- SECCION SEGUNDA DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y SECCION TERCERA DE LOS CONSEJOS LOCALES DE LA CARRERA DOCENTE

### **CAPITULO I**

#### **DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES**

ARTICULO 1.- Se aprueba el presente estatuto del Docente Universitario para regular la Carrera Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, en cumplimiento de los artículos 42 y 43 de su Ley Orgánica.

ARTICULO 2.- La Carrera Docente Universitaria capacitará y dará dominio al docente en lo concerniente a la organización, investigación, administración, ejecución y evaluación de la actividad académica superior.

ARTICULO 3.- La Carrera Docente se basa en los siguientes principios generales:

- a) El personal docente será calificado de acuerdo a tres dimensiones: graduación académica superior, méritos y tiempo de servicio en la

Institución, partiendo de una clara distinción entre grado, título y méritos académicos y dando a los estudios de post-grado y capacitación en enseñanza universitaria el mayor peso para efectos de reclasificación de conformidad con el presente Estatuto.

- b) El grado mínimo de ingreso a la Carrera Docente es el de Licenciatura o su equivalente;
- c) Se ingresa a la Carrera Docente únicamente a través de las Unidades Académicas;
- d) Para que las labores de investigación, docencia, extensión, dirección, administración, orientación y capacitación docente sean conceptuadas como parte de la Carrera Docente Universitaria, se requerirá que quienes la ejerzan se encuentren incorporados a la Carrera Docente a través de alguna de las unidades mencionadas en el literal anterior o de otra dependencia de la universidad que realice tales labores;
- e) La única vía de promoción del personal docente es la Carrera Docente;
- f) Durante el tiempo que el docente sea trasladado a desempeñar funciones administrativas conservará su categoría docente;
- g) Para la organización de la Carrera Docente Universitaria deberá revisarse la clasificación actual de los docentes con el propósito de que, si llenaren

los requisitos exigidos, puedan ser ubicados en la categoría docente que les corresponda de acuerdo al presente Estatuto;

- h) La antigüedad será reconocida y retribuida de manera automática, sin que constituya criterio único de ascenso en la carrera docente;
- i) El desempeño del docente se evaluará permanentemente, interviniendo en el proceso los estudiantes y constituyendo los resultados un requisito para determinar los ascensos.

## **DEFINICIONES**

ARTICULO 4.- Las siguientes definiciones tendrán el significado que a continuación se les da:

- a) **DOCENCIA:** Es la actividad dialógica, transformadora y participativa que realiza un docente en su interrelación con el estudiante durante el proceso de enseñanza-aprendizaje en sus modalidades personal y a distancia.

Incluye no sólo el momento presencial de las clases y seminarios, sino también el tiempo que dedica a la preparación de la clase, discusión y orientación de sus estudiantes;

- b) **INVESTIGACION:** Es la actividad básica de la ciencia, que conlleva la

indagación reflexiva, sistemática y crítica para el descubrimiento de nuevos datos o hechos, principios y leyes en cualquier campo del conocimiento para la solución de problemas;

- c) **EXTENSION:** Se entienden como tales las actividades académicas de proyección social y de servicio que institucionalmente se realizan como parte del pensum académico, de la formación profesional y de la actividad normal de la Universidad;
  
- d) **CAPACITACION DOCENTE:** Es la actividad que dentro de la Carrera Docente, se realiza para progresar en el dominio de su propia disciplina (mediante la adquisición de grados académicos superiores, especialidades y otros saberes de rango superior), para adquirir las técnicas y mediaciones necesarias en el arte de la enseñanza superior universitaria (pedagógicas y didácticas) y para llegar a conocer debidamente los contextos teóricos, prácticos y sicopolíticos en que tendrá lugar su labor docente;
  
- e) **ADMINISTRACION ACADEMICA:** Es la actividad que desarrolla el docente inherente al proceso académico que dirige, planifica, regula, orienta y realiza la investigación, la docencia, la extensión y la capacitación docente;
  
- f) **ORIENTACION:** Es un proceso científico, continuo, integral y sistemático inherente al sistema educativo, que actúa como un factor

humanizante, facilitador de comunicación y promoción del mismo, con miras a contribuir al desarrollo de las potencialidades del estudiante.

- g) **CARGA ACADEMICA:** Son las tareas que en actividades de investigación, docencia, extensión, administración académica, orientación y capacitación docente se le asigna a los docentes de las Unidades Académicas en función de su especialidad y de las necesidades de la Institución.
- h) **MERITO ACADEMICO:** Son los aportes académicos que hace el docente en los campos de investigación, docencia, extensión, administración académica orientación y capacitación docente más allá de sus tareas ordinarias.
- i) **JORNADA DE TRABAJO:** Se entiende por jornada de trabajo la cantidad de horas efectivas dedicadas exclusivamente por los docentes a las actividades de investigación, docencia, extensión, administración académica, orientación y capacitación docente.
- j) **ANTIGUEDAD:** Es el tiempo real de servicio en la institución a partir del ingreso a la Carrera Docente.- Como tiempo de servicio será también reconocido el tiempo que el docente dedique a su capacitación, dentro o fuera de la institución, en el país o en el extranjero, con tal de que medie, para ello, el respectivo permiso.

- k) **GRADO ACADEMICO:** Expresa el valor académico de los conocimientos y habilidades adquiridas por el individuo para indicar la profundidad y aptitud de esos conocimientos y habilidades.

Por tal se entiende los estudios de Pre-Grado y Post-Grado (Licenciatura, Maestría y Doctorado) y las especialidades cuando sean homologables a alguno de estos grados. En caso contrario las especialidades serán consideradas en el capítulo de méritos como momento de la capacitación docente.

- l) **TITULO ACADEMICO:** Es el documento legal otorgado por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y por otros centros estatales, privados o extranjeros, reconocido y registrado por la U.N.A.H., que acredita la calidad y denominación profesional y que certifica que una persona está en posesión de un grado académico.

- m) **LICENCIA SABATICA:** Es el derecho que puede ejercitar un docente para ser liberado de sus labores universitarias ordinarias con el objeto de realizar, dentro o fuera del país, una actividad académica programada en beneficio de su superación intelectual o profesional, y en beneficio del país y de la Universidad, con pleno goce de remuneración y sin perder sus derechos laborales, por un período de un año.

- n) **PROFESOR INTERINO:** Es el profesional universitario que, previo concurso convocado al efecto, es contratado a fin de cubrir una vacante

temporal, de conformidad a lo prescrito en el Título II, Capítulo III del presente Estatuto.

- o) **PROFESOR EMERITO:** Es el docente que la institución honra de manera especial por sus méritos extraordinarios de servicios a la Universidad, probados durante al menos veinte años de antigüedad como Profesor, será siempre nominado como tal por el Consejo local de la carrera docente a propuesta del Claustro de Profesores respectivo.
  
- p) **PROFESOR AD-HONOREM:** Es el profesional con grado mínimo de Licenciado, que voluntariamente colabora, sin recibir remuneración, en actividades académicas de la Universidad, mediante contrato específico de la Rectoría, suscrito al efecto, previo proceso de selección.- El tiempo servido Ad-Honorem deberá acreditarse si el profesor ingresare al Escalafón del Régimen de la Carrera Docente Universitaria.- Esta categoría no debe confundirse con la distinción de Profesor Honorario, establecida y regulada en el Reglamento para el otorgamiento de distinciones honoríficas.
  
- q) **PROFESOR JUBILADO:** Es el profesor universitario que se retira de la actividad académica de la Universidad, podrá acogerse al Sistema de Jubilaciones y Pensiones adoptado por la Institución o por el Instituto de Previsión Social.
  
- r) **INSTRUCTOR:** Es el aspirante a miembro del personal docente y deberá

haber completado todos los requisitos respectivos con un promedio de calificaciones no inferior a Muy Bueno (80%) para optar al grado académico correspondiente.- Esta categoría se regirá por un escalafón propio.



## **CAPITULO II**

### **DE LOS OBJETIVOS DE LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA**

ARTICULO 5.- El fin de la Carrera Docente Universitaria es obtener un óptimo nivel de motivación, profesionalización y compromiso del recurso humano que proporcione a la Universidad el soporte idóneo para que pueda cumplir sus funciones de organizar, dirigir y desarrollar la educación superior y profesional, contribuir a la investigación científica, humanística y tecnológica, a la difusión general de la cultura y el estudio de los problemas nacionales y a su participación en la transformación de la sociedad hondureña.- En consecuencia sus objetivos son los siguientes:

- a) Crear la Carrera Docente Universitaria con base en un sistema de méritos;

Establecer las normas que garanticen una eficaz selección del personal a través del sistema de concursos, así como las relativas a la formación , remuneración y distribución del personal de manera de ofrecer igualdad de oportunidades para el ingreso y la promoción en el ejercicio de la docencia universitaria a los profesionales, en base a los méritos, habilidades, aptitudes y capacidades de los docentes universitarios, garantizando su idoneidad, capacidad profesional, independientemente de su sexo, raza, credo religioso, filiación política o clase social;

- c) Utilizar el sistema de concurso o de oposición curricular, para el ingreso de personal a la Carrera Docente Universitaria;

- d) Capacitar, responsabilizar, proteger y dignificar al docente universitario;
- e) Incrementar la excelencia académica;
- f) Garantizar la estabilidad en sus cargos a los docentes universitarios, mediante el cumplimiento de las normas de este Estatuto.
- g) Vincular la capacitación, evaluación y especialización a la promoción del docente universitario;
- h) Consolidar la identidad institucional, promoviendo y respetando la proyección laboral dentro de la propia entidad;
- i) Motivar a los docentes y desarrollar su creatividad e iniciativa;
- j) Propender por la honestidad en el ejercicio de la docencia y en el cumplimiento de sus labores;
- k) Consolidar un equipo profesional apto para asumir funciones de orientación y dirección en la Universidad, de manera de garantizar la estabilidad técnica de la misma.
- l) Dotar a la Universidad en forma progresiva de un cuerpo Docente especial al servicio de la Institución, con un dominio tal de la disciplina, de la

coyuntura académica, social y política, de la relaciones con otras disciplinas y prácticas que le permitan organizar, administrar, ejercer y evaluar la actividad académica de nivel superior;

m) Alcanzar y mantener el nivel superior de la enseñanza, mediante la institucionalización de la Carrera Docente, que capacite para desempeñar y garantizar las relaciones multidimensionales, entre profesor y estudiante;

n) Dignificar la función social de la enseñanza universitaria, mediante la promoción continua del docente, el reconocimiento del mérito y la retribución justa para poder llevar una vida digna dedicada a sus obligaciones;

o) Garantizar al personal docente las mejores condiciones de trabajo, la estabilidad en el ejercicio de su cargo y una mejor calidad de vida.

### **CAPITULO III**

#### **DEL CAMPO DE APLICACION**

ARTICULO 6.- El presente Estatuto se aplicará a los docentes universitarios que administren, organicen, dirijan, impartan, orienten o supervisen la labor educativa en los campos de la docencia, la investigación y la extensión universitaria, cuya admisión al servicio se haya efectuado llenando las condiciones y requisitos aquí establecidos.

ARTICULO 7.- El cuerpo docente universitario tendrá las siguientes categorías: Profesor Auxiliar, Profesor Titular, Profesor Visitante, Profesor Asociado, Instructor, con sus respectivas escalas y de conformidad a las definiciones que a continuación se expresan:

- a) **PROFESOR AUXILIAR:** Es el docente que ingresa a la Universidad habiendo satisfecho los requisitos que para ello establece este Estatuto.- Estará bajo la supervisión de un Profesor Titular durante su período de prueba
  
- b) **PROFESOR TITULAR:** Es el docente que con estudios de Post-Grado, o por méritos calificados por el Consejo local de la carrera docente tiene bajo su responsabilidad alguna cátedra o determinada actividad universitaria fundamental.- serán cinco las titularidades posibles y serán, además, ordinalmente ascendentes.
  
- c) **PROFESOR VISITANTE:** Es el docente de una Universidad extranjera,

cuyos servicios hayan sido contratados por la Universidad en forma temporal.

d) **PROFESOR ASOCIADO:** Es el profesional universitario altamente capacitado del país o del extranjero, contratado para realizar trabajos ocasionales de asesoría o participar en el desarrollo de un programa académico durante un tiempo específico.- El sueldo se fijará por convenio con las autoridades universitarias, guardando la debida proporción con el correspondiente a otros profesionales de similar categoría o permanencia en la Universidad.

e) **INSTRUCTOR:** Es el aspirante a miembro del personal docente y deberá haber completado todos los requisitos respectivos. Se incluyen en esta categoría los estudiantes de pregrado con un promedio de calificaciones no inferior a Muy Bueno (80%) para optar al grado académico correspondiente.- Esta categoría se regirá por un escalafón y reglamento propio.

**ARTICULO 8.-** Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las universidades o centros universitarios del país o del extranjero. En este último caso, el interesado deberá probar, además, que su título ha sido reconocido e incorporado de conformidad con la Ley.

La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas expedidas por el representante legal de la respectiva entidad oficial o privada.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad velar por el estricto cumplimiento de lo prescrito en este artículo. En caso de contravención, al responsable se le aplicarán las medidas disciplinarias previstas en el presente Estatuto.

## **CAPITULO IV**

### **DE LA ESTRUCTURA ORGANICA DE LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA**

ARTICULO 9.- Son órganos de la Carrera Docente Universitaria:

- a) El Consejo General de la Carrera Docente Universitaria;
- b) La Dirección de Recursos Humanos;
- c) Los Consejos Locales de la Carrera Docente Universitaria.

#### **SECCION PRIMERA**

#### **DEL CONSEJO GENERAL DE LA CARRERA DOCENTE**

ARTICULO 10.- El Consejo General de la Carrera Docente es el órgano colegiado de mayor jerarquía del sistema, encargado de asesorar a las autoridades y órganos de gobierno de la Universidad, planificar la política general de la Carrera Docente, aplicar el presente Estatuto y las disposiciones que al efecto emitan los organismos de gobierno universitario.

ARTICULO 11.- Serán funciones del Consejo General de la Carrera Docente Universitaria:

- a) Proponer, desarrollar y aplicar la política general de la Carrera Docente Universitaria;
- b) Proponer al Consejo Universitario los reglamentos y normas que regulen la Carrera Docente y la reforma de los mismos cuando sea necesario;
- c) Conocer y resolver sobre los asuntos relacionados con la Carrera Docente;
- d) Atender y resolver aquellas situaciones relacionadas con la aplicación de los reglamentos y el funcionamiento de los órganos del Sistema de la Carrera Docente;
- e) Informar y asesorar a la Rectoría y demás órganos universitarios en materia de la Carrera Docente Universitaria;
- f) Elaborar su reglamento interno y dictaminar sobre los reglamentos internos de los Consejos Locales de la Carrera Docente;
- g) Proponer el Proyecto de Plan Operativo Anual del Consejo General de la Carrera Docente Universitaria;
- h) Elaborar y actualizar el Manual de Clasificación de Puestos de la Carrera Docente Universitaria;
- i) Elaborar y proponer el Proyecto de Presupuesto Anual del Sistema de la



Carrera Docente Universitaria;

- j) Elaborar el informe anual de las actividades del sistema;
- k) Elaborar Manuales de Procedimiento del Sistema;
- l) Diseñar y evaluar los programas de formación y capacitación docente previo diagnóstico de las necesidades y a propuesta de los Consejos Locales de Carrera Docente;
- m) Otras que le asigne la Ley o la autoridad competente.

ARTICULO 12.- En la elaboración y reformas de la política general, normas y reglamentos de la Carrera Docente, el Consejo General de la Carrera Docente procederá de común acuerdo con los Consejos Locales que tendrán iniciativa ante el Consejo General.

ARTICULO 13.- El Consejo General de la Carrera Docente tendrá su sede en la capital de la República y estará integrado así:

- a) Un (1) representante propietario y su respectivo suplente por cada una de las facultades y centros universitarios;
- b) Un propietario y un suplente en representación de todas las carreras

adscritas a Rectoría.

- c) Dos (2) representantes docentes y sus respectivos suplentes por parte de la organización sindical (SITRAUNAH);
- d) Dos (2) representantes docentes y sus respectivos suplentes por parte de la Asociación de Docentes Universitarios (ADUNAH);
- e) El Director de Recursos Humanos o su representante.

ARTICULO 14.- Los representantes propietarios y suplentes, referidos en las letras a) y b), del artículo anterior, serán elegidos por los claustros de profesores de cada Facultad o Centro Universitario por un período de tres (3) años, pudiendo ser reelectos para un segundo período. En el caso de las carreras adscritas a la Rectoría, los dos representantes, propietario y suplente, serán electos por común acuerdo de los claustros de estas carreras convocados Ad hoc por la Rectoría. A todos los integrantes del Consejo General se les reconocera este trabajo como parte de su carga académica, sin que esto se entienda como dedicación exclusiva.

ARTICULO 15.- El Consejo General de la Carrera Docente debidamente reunido elegirá de su seno a un Coordinador, para desempeñarse por el período de un año, el que no podrá ser reelecto; la Secretaría del Consejo General de la

Carrera Docente será desempeñada por el Director de Recursos Humanos.

ARTICULO 16.- Para ser miembro del Consejo General de la Carrera Docente se requiere:

- a) Ser Profesor Titular;
- b) Desempeñarse a tiempo completo;
- c) Tener un mínimo de cinco (5) años consecutivos de trabajo docente en la Universidad;
- d) Ser de reconocida honorabilidad y prestigio profesional.

En aquellas unidades académicas que no cuenten con docentes que tengan la antigüedad mínima de cinco (5) años de trabajo consecutivo en la Universidad, los miembros del Consejo General de la Carrera Docente serán electos entre los docentes de mayor antigüedad preferiblemente que ostenten la categoría de Profesor Titular.

ARTICULO 17.- En caso de ausencia definitiva de un representante propietario, el respectivo suplente cubrirá la vacante; si la misma se produjere dentro de la primera mitad de su periodo se elegirá a un nuevo representante; si se produjere dentro de la segunda mitad su suplente completará el término para el cual fue

designado.

ARTICULO 18.- Son funciones del Coordinador del Consejo General de la Carrera Docente:

- a) Convocar, a través del Secretario, a sesiones del Consejo General;
- b) Presidir las reuniones del Consejo General;
- c) Someter a discusión los problemas y situaciones presentadas por las diversas unidades académicas ante el respectivo Consejo Local de Carrera, para su trámite correspondiente;
- d) Nombrar comisiones para la elaboración de dictámenes y reglamentos;
- e) Realizar otras funciones que le asigne la Ley.

ARTICULO 19.- Son funciones del Secretario del Consejo General de la Carrera Docente:

- a) Librar las correspondientes convocatorias para sesión del Consejo General;
- b) Elaborar y presentar el informe anual de las actividades del Sistema de la Carrera Docente;

- c) Velar por el cumplimiento de las resoluciones del Consejo General de la Carrera Docente;
- d) Redactar y llevar control de las actas de las sesiones del Consejo General de la Carrera Docente y extender certificaciones de las mismas;
- e) Organizar y custodiar el archivo del Consejo General de la Carrera Docente;
- f) Otras que le asigne la Ley, el Consejo General de la Carrera Docente o la autoridad competente.

## SECCION SEGUNDA

### **DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

ARTICULO 20.- La Dirección de Recursos Humanos es el órgano encargado de organizar, ejecutar y evaluar las acciones del proceso de la Carrera Docente, de acuerdo a las disposiciones de los Consejos General y Local de la Carrera Docente.

ARTICULO 21.- Para ser Director de Recursos Humanos se requiere:

- a) Ser docente universitario a tiempo completo;

- b) Ostentar la categoría de Profesor Titular;
- c) Tener como mínimo cinco (5) años consecutivos de trabajo docente en la Institución;
- d) Ser de reconocida honorabilidad y prestigio profesional;
- e) Seguir vinculado a la actividad docente mientras dure en su cargo.

ARTICULO 22.- El Director de Recursos Humanos será nombrado por el Rector.

ARTICULO 23.- Además de las funciones como Secretario del Consejo General de la Carrera Docente, el Director de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:

- a) Participar en las reuniones técnico administrativas propias de su cargo;
- b) Informar y asesorar a la Rectoría y demás órganos universitarios en lo referente a las actividades que desarrolla el Sistema de la Carrera Docente;
- c) Emitir dictámenes y resoluciones en lo relativo a la Carrera Docente a petición de los Consejos Locales;

d) Las demás actividades que correspondan a la administración de recursos humanos así como las que se le asignen por la ley, reglamentos y demás disposiciones.

### SECCION TERCERA

#### **DE LOS CONSEJOS LOCALES DE LA CARRERA DOCENTE**

ARTICULO 24.- Los Consejos Locales de la Carrera Docente, serán los órganos del sistema de la Carrera Docente en las Unidades Académicas, encargadas de aplicar y desarrollar las políticas y normas de la Carrera Docente.

ARTICULO 25.- Serán funciones de los Consejo Locales de la Carrera Docente:

- a) Practicar la selección y hacer las propuestas de ingreso, capacitación, promoción y retribución del personal docente, de conformidad a lo prescrito en el Artículo 46 del presente Estatuto;
- b) Informar y Asesorar a las autoridades y personal docente de sus respectivas unidades académicas, en materia de la Carrera Docente;
- c) Aplicar y desarrollar las disposiciones emanadas del Consejo General de la Carrera Docente;

- d) Ejecutar en lo atinente a sus respectivas unidades académicas los diversos programas de la Carrera Docente, tendientes a desarrollar, afianzar y elevar el nivel académico científico y laboral del personal docente de su unidad académica;
- e) Mantener actualizado, en la Dirección de Recursos Humanos, un registro permanente del historial de las actividades académicas desarrolladas por el personal docente de su unidad;
- f) Presentar al Consejo General de la Carrera Docente, anteproyectos, propuestas y sugerencias para mejorar sus normas, reglamentos y manuales;
- g) Elaborar su reglamento interno y elevarlo al Consejo General de la Carrera Docente para su dictamen;
- h) Informar a la Dirección de Recursos Humanos sobre la constitución y modificaciones en la integración del Consejo, para su debido registro;
- i) Elevar al Consejo General de Carrera Docente el Plan de Desarrollo Docente a propuesta de los Departamentos de su respectiva unidad;
- j) Revisar, en su área, la situación actual de los docentes con el propósito de reclasificarlos ajustándose a la Ley;
- k) Otras que le asigne la Ley o la autoridad competente.



ARTICULO 26.- Cada Consejo Local de la Carrera Docente estará integrado por tres (3) miembros propietarios y tres (3) suplentes electos por sus respectivos claustros y dos (2) propietarios y dos (2) suplentes seleccionados por los respectivos claustros de una nómina de seis (6) candidatos enviada por el Decano, Director de Centro o la Rectoría por las carreras adscritas a ella.

ARTICULO 27.- Para ser representante docente ante el Consejo Local de la Carrera Docente se requiere ser Profesor Titular a tiempo completo y tener por lo menos una antigüedad de cinco (5) años de trabajo continuo como docente de la Universidad. En aquellas unidades académicas que no cuenten con docentes que tengan la antigüedad mínima de por lo menos cinco (5) años de trabajo consecutivo en la Universidad, los miembros del Consejo Local de la Carrera Docente serán electos entre los docentes de mayor antigüedad preferiblemente que ostente la categoría de Profesor Titular.

ARTICULO 28.- El Consejo Local tendrá un Coordinador y un Secretario que serán electos rotativamente cada año entre los miembros del mismo.

ARTICULO 29.- Los miembros de los Consejos Locales durarán tres (3) años en el ejercicio de sus funciones y podrán ser reelectos por una sola vez, este trabajo le será reconocido como parte de su carga académica.

ARTICULO 30.- El Coordinador del Consejo Local de la Carrera Docente, tendrá la siguientes funciones:

- a) Convocar a los Miembros del Consejo a sesiones ordinarias y extraordinarias de acuerdo con el reglamento interno;
- b) Presidir las sesiones;
- c) Coordinar las actividades entre el Consejo Local y los otros órganos de la Carrera Docente;

ARTICULO 31.- El Secretario del Consejo Local, tendrá las siguientes funciones:

- a) Levantar, firmar y registrar las actas de las sesiones y expedir las Certificaciones;
- b) Manejar los informes y documentos relativos a las funciones del Consejo Local;
- c) Asistir al Coordinador en el cumplimiento de sus funciones;
- d) Refrendar la firma del Coordinador, en las cosas que proceda.

- e) Comunicar a las instancias superiores la constitución y cambios en la integración del Consejo.

ARTICULO 32.- Las actividades de la Carrera Docente Universitaria se desarrollarán a través de los siguientes programas:

- a) Evaluación de actividades docentes;
- b) Formación y actualización docente;
- c) Clasificación de puestos y salarios del personal docente;
- d) Otros que demanden las necesidades e intereses del personal docente y de la institución.

ARTICULO 33.- Los departamentos académicos, los organismos directivos de unidad académica y las instancias administrativas deberán coordinar sus acciones de personal docente con los órganos del sistema.

## TITULO II

**DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA.- DE LA CONVOCATORIA.- DE LOS CONCURSOS.- DE LA SELECCION Y CONTRATACION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.- DEL PERIODO DE PRUEBA**

### CAPITULO I

**DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA**

ARTICULO 34.- Para ingresar a la docencia universitaria se requiere:

- a) Contar con el título, debidamente reconocido e incorporado que acredite el grado académico requerido para el cargo y estar en el pleno goce de sus derechos;
- b) Preferiblemente Tres (3) años de trabajo en el área profesional o experiencia docente universitaria, se exceptúa a aquellos profesionales que hayan obtenido un postgrado en el área respectiva.
- c) Presentar certificación médica de salud integral;
- d) Iniciar su proceso de formación docente mediante el plan de estudios de carrera docente;
- e) Llenar las condiciones especiales exigidas para el cargo;

- f) Haber sido aprobado en los exámenes de competencia, de conformidad con los requisitos establecidos en este Estatuto;
- g) Haber obtenido el nombramiento respectivo por la autoridad competente;
- h) Haber pasado satisfactoriamente el período de prueba.
- i) Reunir las condiciones que la Constitución, la Ley, los Reglamentos y manuales de funciones exijan para el desempeño de la docencia;
- j) No haber sido condenado a pena de prisión, salvo que la condena haya sido motivada por un hecho culposo.

ARTICULO 35.-Toda vacante, temporal o permanente, que se produzca en el Régimen de Carrera Docente Universitaria, será llenada por concurso.

ARTICULO 36.- Las plazas vacantes ocasionadas por razón de licencias, vacaciones, permisos, becas y cualquier otra vacante temporal, se cubrirán de manera interina, siempre y cuando se satisfaga una necesidad específica del departamento, y los sustitutos serán contratados únicamente por el tiempo en que el sustituido esté ausente por alguno de estos conceptos.- En ningún caso estarán sujetas a dividirse en categorías menores, que las autorizadas para los titulares del puesto.

ARTICULO 37.- El concurso lo efectuará el Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria, el que tendrá únicamente en cuenta los estudios, los cursos específicos, la experiencia, la producción bibliográfica y la honestidad de los interesados.

## **CAPITULO II**

### **DE LA CONVOCATORIA**

ARTICULO 38.- El respectivo Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos hará la promoción por los medios de publicidad, incluyendo boletines, que se colocarán durante ocho (8) días hábiles, en las tablas de avisos de la Universidad y se publicarán con la misma antelación en la prensa nacional por una sola vez en los que se indicará: Nombre del puesto, sueldo base, naturaleza y requisitos del puesto, características del concurso, día, hora y local en que la Comisión del Concurso lo llevará a cabo.

### **CAPITULO III**

#### **DE LOS CONCURSOS**

ARTICULO 39.- Los organismos que tendrán responsabilidad en la realización de los concursos serán los siguientes:

- a) Consejo General de Carrera Docente Universitaria;
- b) Consejos Locales de Carrera Docente Universitaria;
- c) Comisión de Concurso.

Todo concurso deberá ser autorizado por resolución del Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria, sujetarse a lo especificado en este Estatuto y al Manual de Procedimientos de Concursos, que emitirá el Consejo General de la Carrera Docente Universitaria a más tardar treinta (30) días hábiles después de su constitución.

ARTICULO 40.- Los concursos se harán tomando como base el Manual de Clasificación de Puestos de la Universidad. Dicho Manual deberá contener la nomenclatura de cada clase y grado, la descripción de las funciones que correspondan a los distintos niveles de la docencia y los requisitos más importantes exigidos para el desempeño de cada categoría docente.



ARTICULO 41.- Los docentes universitarios que se nombren con omisión del concurso, no podrán ser remunerados con fondos propios de la Institución u obtenidos a cualquier título de gobiernos o entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, con las que aquella mantenga relaciones.- Todos los actos que realicen dichos docentes serán nulos de pleno derecho, por lo que no comprometerán, directa, ni indirectamente, a la Universidad.

Se exceptúan de esta disposición los profesores visitantes y los profesores asociados.

ARTICULO 42.- Practicado el concurso el Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria elaborará una lista en orden descendente de calificaciones. La permanencia de candidatos en los registros de ingresos o reingreso al servicio no podrá pasar de un año, transcurrido el cual se procederá a abrir una nueva inscripción.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37, los concursos según la convocatoria serán de dos clases:

- a) Cerrado: Convocado exclusivamente para los docentes de la UNAH.
- b) Abierto: Convocado para los docentes de la UNAH y personas no vinculadas a la misma.

ARTICULO 43.- El concurso se declarará desierto, mediante Resolución del Consejo Local de la Carrera Docente, cuando no se presenten aspirantes, o éstos no reúnan los requisitos señalados o ninguno obtenga el puntaje suficiente para

aprobarlo.

Cuando se declare desierto un concurso cerrado para un cargo que exija experiencia específica se podrá convocar a concurso abierto.

ARTICULO 44.- De oficio o a petición de parte, el concurso se declarará inválido mediante Resolución del Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria, cuando se compruebe que existieron irregularidades no subsanables en los trámites y procedimientos que vicien la idoneidad del mismo.

ARTICULO 45.- El Claustro de Profesores Universitarios de cada unidad académica nombrará cada año una comisión de concurso, la cual estará integrada por tres (3) profesores de entre los de mayor experiencia profesional.

ARTICULO 46.- La Comisión de Concurso rendirá un informe en el término de tres (3) días hábiles posteriores a la realización del mismo, ante el Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria, junto con las certificaciones correspondientes.

ARTICULO 47.- El Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria verificará la validez del proceso, dictaminará en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles a favor de los candidatos que hayan ocupado los primeros tres (3)

puestos en orden descendente y lo remitirá a la Junta Directiva, Consejo Directivo o Rectoría. Este organismo de gobierno, comunicará la propuesta a la Dirección de Recursos Humanos, con toda la documentación pertinente en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles.- La Dirección referida elevará la propuesta a la Rectoría en un plazo de cinco (5) días hábiles para que resuelva conforme a ley.

ARTICULO 48.- Todo dictamen de la Comisión de Concurso es de aplicación prioritaria, no obstante, las instancias superiores podrán formular observaciones sobre vicios o errores técnicos o legales, en cuyo caso, la Comisión de Concurso estará obligada a revisarlo y practicar las enmiendas que procedan. En caso de persistir la discrepancia entre instancias, resolverá el Consejo Universitario, sin perjuicio de las acciones legales que pudieren promover los interesados.

ARTICULO 49.- Están inhabilitados para inscribirse en los concursos:

- a) Quienes hubieren reprobado algún concurso para la provisión de algún cargo de igual o superior nivel o grado dentro del año inmediatamente anterior, contado a partir de la fecha de la publicación de la lista de aprobados;
- b) Los docentes que hayan obtenido calificación insatisfactoria en la respectiva evaluación de desempeño dentro de los últimos doce (12) meses anteriores a la fecha de convocatoria del respectivo concurso;

- c) Los docentes que hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria del respectivo concurso;
  
- d) Quienes se encuentren inhabilitados para el ejercicio de funciones públicas.

## **CAPITULO IV**

### **DE LA SELECCION Y CONTRATACION**

ARTICULO 50.- La contratación del personal aprobada en el concurso, así como su remoción, se hará por el Rector.

En ningún caso la contratación podrá recaer en una persona que no cumpla con los requisitos o haya sido improbadado en el concurso.- Tampoco podrá recaer en una persona que haya concursado para un cargo diferente.

La contratación recaerá en el concursante que hubiere obtenido la nota más alta.

La contravención de lo dispuesto en esta norma sera nula de pleno derecho.

ARTICULO 51.- El Rector podrá o deberá, según el caso, modificar, aclarar, sustituir, revocar o derogar un contrato en cualesquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Por error cometido en la persona;
- b) Cuando el contrato se haya hecho por acto administrativo inadecuado;
- c) Cuando la persona designada manifieste que no acepta el cargo;
- d) Cuando el contrato recaee en una persona que no reúne los requisitos

señalados en el presente Estatuto;

- e) Cuando haya error en la denominación, clasificación o ubicación del cargo o se trate de un empleo inexistente y
- f) Cuando el contrato sea declarado lesivo a los intereses de la Universidad

ARTICULO 52.- Se entenderá que un docente ha tomado posesión de su cargo cuando habiéndose cumplido, en lo pertinente, con lo prescrito en los artículos precedentes, le haya sido comunicado oficialmente el respectivo nombramiento.

ARTICULO 53.- La toma de posesión determina el ingreso y escalafonamiento a la Carrera Docente Universitaria, siempre que se hayan cumplido todos los requisitos y procedimientos establecidos.

**CAPITULO V**  
**DEL PERIODO DE PRUEBA**

ARTICULO 54.- El docente que ingrese a la Universidad quedará escalafonado en la Carrera Docente Universitaria, pero estará sometido a un período de prueba cuya duración será el equivalente a dos períodos académicos ordinarios contados desde la fecha de la respectiva toma de posesión, tiempo durante el cual, cualquiera de las partes, podrá ponerle fin a la relación de empleo sin incurrir en responsabilidad alguna.

ARTICULO 55.- Transcurrido el período de prueba sin que ninguna de las partes manifieste su deseo de dar por terminada la relación de trabajo, se estará a lo prescrito en el artículo 123.

ARTICULO 56.- El período de prueba será remunerado y durante el mismo los docentes universitarios gozaran de los derechos establecidos en este Estatuto.

### **TITULO III**

**DE LA FORMACION Y CAPACITACION.- DE LA EVALUACION.- DE LOS MERITOS.- DE LA CLASIFICACION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.**

### **CAPITULO I**

**DE LA FORMACION Y CAPACITACION**

ARTICULO 57.- La capacitación de los docentes es una obligación de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y un derecho y un deber de los docentes.

La Universidad creará programas de perfeccionamiento para sus docentes.

La Universidad, establecerá el sistema de desarrollo de sus docentes, con el propósito de contribuir a elevar el nivel de conocimientos teórico-prácticos y el de mejorar las aptitudes, habilidades y destrezas encaminadas a lograr la excelencia académica.

ARTICULO 58.- El diseño y evaluación de los programas de capacitación y formación será responsabilidad del Consejo General de Carrera Docente previo diagnóstico de las necesidades.



En la estructuración de los programas deberán tenerse en cuenta los objetivos y planes de la institución y deberán propender a que se beneficien tanto los docentes como los estudiantes.

En el presupuesto anual de la Universidad deberán figurar las partidas necesarias para la ejecución efectiva de todos los procesos de formación y capacitación para el desarrollo de la Carrera Docente. Se prohíbe el uso de estos fondos para otras actividades distintas a las que las originaron.

Créase el Instituto de Profesionalización y Superación Docente como Unidad Coordinadora y Ejecutora del Plan de Formación y Capacitación Docente.- Su actividad se desarrollará de acuerdo con las necesidades diagnosticadas por cada Unidad Académica.

ARTICULO 59.- Serán objetivos de la capacitación:

- a) Contribuir a que el docente fortalezca el dominio de su disciplina y las relaciones de ésta con otras disciplinas;
- b) Promover el conocimiento y dominio de las prácticas que posibiliten y faciliten la relación docente-estudiante;
- c) Impulsar la preparación permanente del docente mediante el

conocimiento de la realidad nacional e internacional;

- d) Contribuir a la buena administración y manejo de la Universidad, mediante el perfeccionamiento de habilidades gerenciales, administrativas y técnico-científicas de su personal docente.

ARTICULO 60.- Los docentes universitarios que hayan recibido cursos de capacitación por cuenta de la institución no podrán separarse voluntariamente de la misma antes del transcurso de tres (3) años y sin que previamente le hayan reembolsado a la institución los gastos hechos en su beneficio.

La contravención de esta disposición dará lugar a la aplicación de una sanción igual al doble de la suma debida. El principal, además, devengará la tasa de interés activa más alta vigente en el sistema bancario nacional en la fecha del último desembolso.- En el contrato respectivo deberán consignarse estas disposiciones.

Nadie podrá ser eximido del cumplimiento de estas obligaciones.

ARTICULO 61.- Las unidades académicas de acuerdo a su naturaleza y necesidades, diseñarán anualmente su Plan de Formación y Capacitación Docente el cual desarrollarán en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos.

ARTICULO 62.- El Plan de Formación y Capacitación Docente será un conjunto abierto, coherente y dinámico de actividades reguladas y de estudios de madurez intelectual, científica, ética, didáctica y política, de duración, modalidad e intensidad variada.

ARTICULO 63.- El Plan de Formación y Capacitación Docente de cada unidad constará, al menos, de tres dimensiones que, de mayor a menor importancia son:

- a) El Dominio Creciente, tanto teórico como práctico, de la propia disciplina y las relaciones que mantiene con las otras disciplinas y prácticas.- Es la dimensión más importante dentro de la Carrera Docente Universitaria, que incluye los estudios para acceder a la Maestría y al Doctorado, a las especializaciones y a todos aquellos estudios que elevan el dominio en dicha disciplina;
- b) El Dominio Creciente de los saberes y prácticas para desarrollar dicha disciplina y enseñarla con maestría, rigor científico y ético, incluye las didácticas específicas y demás técnicas posibilitadoras y facilitadoras para que la relación profesor estudiante sea fructífera.
- c) El Dominio Creciente de la realidad académica, social y política nacional e internacional.- Incluye los estudios sociológicos, económicos, epistemológicos, históricos; etc. que permiten establecer los contextos determinantes de la docencia universitaria.

ARTICULO 64.- Los estudios y prácticas en el marco de la Formación y Capacitación Docente formarán parte de la Carga Académica ordinaria de los docentes.

ARTICULO 65.- La Universidad procurará elevar al máximo el grado académico de sus docentes con el objeto de lograr, como política académica, que todo docente de la Universidad tenga el grado académico de Doctor.

## **CAPITULO II**

### **DE LA EVALUACION**

ARTICULO 66.- La evaluación del desempeño del docente es la calificación que la Universidad realiza, teniendo en cuenta criterios tales como calidad, eficiencia y eficacia en las tareas asignadas; productividad; iniciativa, cooperación y responsabilidad en la ejecución de la labor; cumplimiento de los deberes y obligaciones; adaptación a las condiciones de trabajo; integración e identificación con la institución, entre otros aspectos.

La evaluación del desempeño será dada a conocer al docente y sobre ella sólo se podrá solicitar revisión de la calificación insatisfactoria, la cual se deberá presentar el día hábil siguiente a la notificación de dicha evaluación. La revisión se realizará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se interpuso la misma.

Si la evaluación fue realizada por Dirección de Recursos Humanos, la revisión será procedente ante el mismo funcionario que efectuó la calificación. En los demás casos la revisión será procedente ante el superior inmediato del calificador.

ARTICULO 67.- El desempeño de las tareas que le corresponden al Profesor Universitario en los distintos campos académicos debe evaluarse permanente mente, en los que se incluirán, entre otros, los factores siguientes:

- a) Capacitación en la propia disciplina;
- b) Capacitación en la enseñanza universitaria;
- c) Capacidad de relacionar la docencia con la investigación y extensión;
- d) Actitudes (responsabilidad, puntualidad, relaciones interpersonales, etc.);
- e) Producción intelectual;
- f) Resultado de la supervisión integral.

ARTICULO 68.- La evaluación del docente será permanente.- Los instrumentos de evaluación serán aplicados a cada docente por lo menos una vez al año, pero los puntajes sólo podrán producir efectos en materia de escalafón una vez por cada categoría docente y serán computados por medio de las evaluaciones efectuadas en una categoría dada.

Los instrumentos de evaluación serán diseñados por la Dirección de Recursos Humanos y participarán en ella:

- a) Los Jefes de Departamento en coordinación con los Consejos Locales de Carrera Docente;

- b) Los estudiantes; y
- c) El propio docente.

### **CAPITULO III**

#### **DE LOS MERITOS**

ARTICULO 69.- La actividad docente se medirá desde la perspectiva del oficio denominado "profesorado universitario" que exige formación específica y que ha de realizar actividades claramente diferenciables cuando ya ha ingresado a la Carrera Docente Universitaria y las hace en la Universidad o que ésta reconozca en base al presente Estatuto.

ARTICULO 70.- Con el objeto de evitar confusiones entre experiencia académica universitaria y experiencia profesional no académica:

- a) No se aceptaran en la Carrera Docente actividades extrañas a la misma y que no son de nivel superior;
- b) No se tomara por mérito la tarea ordinaria que corresponde a los años de servicio;
- c) Se valorarán de igual manera actividades semejantes sin importar en qué unidad académica se realizan;
- d) Se prohíben las clasificaciones y reclasificaciones por vías no establecidas en este Estatuto;



- e) No se aceptaran como méritos de nivel superior aquellas habilidades y conocimientos aprendidos en la Universidad que debieron aprenderse en los niveles primario o secundario.

ARTICULO 71.- La actividad académica ordinaria que desarrolla el docente como obligación contraída con la Universidad para llevar a cabo los procesos de profesionalización de estudiantes, regulados en los planes de estudio, no se considerará como mérito, sino que se conceptuará como años de servicio o antigüedad.

ARTICULO 72.- De todas las actividades para la formación de docentes se considerarán sobre todo las que estén orientadas directamente a la formación docente y secundariamente las que cooperan indirectamente a su formación.

ARTICULO 73.- Para efectos de méritos se consideran los siguientes aspectos:

- a) Capacitación en la propia disciplina;
- b) Capacitación en enseñanza universitaria;
- c) Publicaciones;

- d) Investigación;
- e) Extensión;
- f) Administración Académica y;
- g) Nuevos grados en campos diferentes.

ARTICULO 74.- De la primera categoría docente como Profesor Auxiliar a la categoría de Profesor Titular III, se le dará especial importancia a las dimensiones siguientes:

La capacitación en la propia disciplina y la enseñanza universitaria:

- Capacitación en la propia disciplina que no consista en la obtención de un postgrado..... entre 20% y 40% del Total.
- Capacitación en enseñanza universitaria que no consista en la obtención de un postgrado .. entre 10% y 30% del Total

y el resto entre todas las demás: Publicaciones, Administración Académica, Extensión, Investigación, Nuevos grados en campos diferentes.

ARTICULO 75.- Después de quince años de docencia se han de haber adquirido las habilidades y conocimientos propios del oficio de docente, por lo que , a partir de la Titularidad III, se ascenderá dándole más importancia a las otras dimensiones:

- a) Capacitación en la propia disciplina que no consista en la obtención de un pregrado..... entre 5 y 10 puntos
- b) Capacitación en enseñanza universitaria que no consista en la obtención de un pregrado.... entre 1 y 5 puntos

y el resto entre todas las demás: Publicaciones, administración Académica, Extensión, Investigación, Nuevos grados en campos diferentes.

ARTICULO 76.- Para pasar de una categoría a otra se necesitan 100 puntos.

ARTICULO 77.- Por adquisición de título de postgrado en la propia disciplina, la reclasificación es automática.

ARTICULO 78.- Se reconoce la experiencia didáctica de nivel superior adquirida fuera de la Universidad y toda otra experiencia docente que se haya obtenido en Centros de Nivel Superior, antes de ingresar a la Carrera Docente

Universitaria.

ARTICULO 79.- El máximo de puntos acumulables puede ser superior a los 100 que se necesitan para ascender a cada categoría y el excedente podrá valer para ascender a la siguiente.

## **DE LA ESCALA DE PUNTUACION.**

### **PUBLICACIONES.**

ARTICULO 80.- Las publicaciones se valorarán por su contenido, por su forma, por su sentido, prescindiendo de sí tuvieron la suerte de una edición de muchos ejemplares o de sí lograron múltiples ediciones y prescindiendo del lugar e idioma en que salieron a la luz pública.

Por publicaciones no debe entenderse apuntes mimeografiados o fotocopiados que se distribuyen a los alumnos como ayudas o guías de clase o de laboratorio.

Se consideraran de más valor las obras de creación o de exhibición de investigaciones nuevas que las de divulgación, sean éstas concebidas como textos o no y se le dará puntuación a los trabajos de traducción por el servicio de universalización del conocimiento que esto representan.- se valorarán así:

- Por libros de creación propia que constituyan un aporte a la cultura y sean fruto de la capacidad, inspiración o experiencia del docente .....de 5 a 40 puntos c/u
- Artículos de revistas científicas..... de 1 a 20 puntos c/u
- Artículos de divulgación científica..... de 1 a 5 puntos c/u
- Artículos de opinion periodística...de 0.1 a 1 puntos c/u hasta un máximo de 15 puntos.
- Compilaciones, Antologías y manuales.....de 1 a 10 puntos c/u
- Traducciones..... de 1 a 10 puntos c/u
- Creación artística..... de 5 a 40 puntos c/u
- Creación tecnológica..... de 5 a 40 puntos c/u
  
- Coautorías.... 50% a cada uno de los autores del puntaje asignado a la obra en cuestión.

ARTICULO 81.- El factor producción científica, técnica y artística reconoce toda aquella producción intelectual elaborada por el docente y relacionada con sus tareas académicas universitarias en los campos de la ciencia, la técnica y el

arte, acreditada mediante la documentación consistente en:

- a) Publicaciones.
- b) Informes de investigación, y
- c) Trabajos presentados en reuniones científicas.

ARTICULO 82.- La investigación deberá constituir una contribución personal de su autor o autores a la ciencia, la técnica o el arte.- Todo proyecto de investigación deberá estar registrado en la Dirección de Investigación Científica.- Solo se evaluará la investigación terminada y escrita.

ARTICULO 83.- En la asignación de puntajes por producción científica, técnica o artística, se aplicarán los criterios siguientes:

- a) Toda publicación u obra resultado de la producción científica, técnica o artística de un docente, en el área de su especialización, será sometida por el respectivo Decano o Director a la consideración del Consejo Local de Carrera Docente y este constituirá, previa consulta con el Departamento, Instituto o Dirección Académica, una comisión de docentes, la cual recomendará un puntaje de acuerdo con los resultados de la evaluación de la publicación o de la obra que haya realizado.- La comisión se formará con tres (3) profesores, siendo por los menos dos (2) expertos en la materia respectiva.

- b) El informe de la comisión de docentes será remitido al Consejo Local de Carrera Docente en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, para su dictamen y trámite ante la Dirección de Recursos Humanos.
- c) La producción de los docentes en los campos diferentes a su especialidad, será igualmente reconocida y evaluada de acuerdo al procedimiento anterior.

ARTICULO 84.- En la evaluación de una publicación o de una obra, la comisión de docentes, deberá tomar en cuenta aspectos tales como:

- a) Grado de originalidad del trabajo realizado.
- b) Rigor científico en el método y las explicaciones.
- c) Claridad en la exposición del trabajo y en las conclusiones y,
- d) Aporte o interés científico, técnico o artístico para la Universidad y para el país.

Para los efectos de la aplicación del presente artículo, no se considerarán, por ningún motivo, las tesis de grado ni los trabajos presentados anteriormente para fines de promoción.

DE LA CAPACITACION EN LA PROPIA DISCIPLINA:

DE LOS CURSOS, TALLERES, SEMINARIOS, CICLOS DE CONFERENCIAS, CONVENCIONES, CONGRESOS, ETC.:

ARTICULO 85.- Se considerarán tales las actividades orientadas a actualizar y profundizar en el dominio de la propia disciplina de la que se es docente.

No deberán entenderse como sucedáneas de la realización de estudios superiores a los ya obtenidos.-Se le darán más puntos a las actividades de mayor duración.- Se distinguirá también entre organizar una actividad y participar en ella.- Así mismo, en la participación, se diferenciará entre la participación simplemente presencial y la participación activa, presentando, por ejemplo, ponencias.

ARTICULO 86.- Por diplomas, certificaciones, certificados o constancias de cursos, talleres, seminarios, ciclos de conferencias, convenciones, congresos y otras actividades análogas relacionadas con el área académica de su profesión o su trabajo, se asignarán por cada semana académica de por lo menos cinco (5) días de trabajo, un (1) punto a los participantes y dos (2) puntos a quienes acrediten haber sido ponentes, directivos u organizadores, hasta un puntaje máximo de 20 puntos.



DE LA INVESTIGACION:

ARTICULO 87.- Se reconocerán las investigaciones registradas y avaladas por la Universidad sin confundir los medios o instrumentos que la investigación requiere con la investigación misma.- No se tomarán como investigación las prácticas de sondeo que realicen los docentes con los alumnos para enseñar lo que ya se sabe.- La investigación sólo será considerada si busca lo nuevo en Investigación básica, investigación aplicada e investigación de campo.

Se distinguirá, así mismo, entre participar en la investigación y proyectar y dirigir una investigación.

La evaluación se realizará a partir de informes finales, así.

- Por dirigir un proyecto de investigación:

- En investigación básica:

- Informe final..... de 1 a 15 puntos

- En investigación aplicada:

- Informe final..... de 1 a 12 puntos

- En investigación de campo:
  - Informe final..... de 1 a 9 puntos
  
- En investigación básica:

Por participar en un proyecto de investigación.

- en investigación básica:
  - Informe final..... de 1 a 8 puntos
  
- En investigación aplicada:
  - Informe final..... de 1 a 7 puntos
  
- En investigación de campo:
  - Informe final..... de 1 a 6 puntos

#### DE LA EXTENSION UNIVERSITARIA:

ARTICULO 88.- Se conceptuará como tal: la extensión de nivel superior; que implique un servicio al país; con trabajo académicamente regulado que sólo el nivel superior de las ciencias, las artes, las humanidades y las tecnologías pueden dar, para cumplir con el mandato constitucional.- Se valorará así:

- Dirigir proyectos de extensión..... de 1 a 9 puntos
  
- Participar en proyectos de extensión..... de 1 a 6 puntos

#### DE LAS EXPEDICIONES CIENTIFICAS:

ARTICULO 89.- Se considerarán tales las tareas de reconocida actividad dentro del campo de las ciencias.

Tienen que ver con la investigación de campo, pero sobrepasan esta forma dado que pueden también caer bajo la categoría de docencia.- De ahí que se les dé aquí tratamiento específico y se valorarán así:

- Dirigir expedición científica..... de 6 a 10 puntos
  
- Participar en expedición científica..... de 1 a 5 puntos

#### DE LAS EXPOSICIONES Y REPRESENTACIONES ARTISTICAS:

ARTICULO 90.- Debido a que las artes por su misma naturaleza necesitan el momento de la socialización y que su exhibición es su realización plena y

supone un trabajo de envergadura.- Se valorará de la manera siguiente:

- Dirigir exposición..... de 1 a 10 puntos
- Dirigir representación..... de 1 a 15 puntos
- Participar en exposición..... de 1 a 5 puntos
- Participar en representación..... de 1 a 6

ARTICULO 91.- El deporte es una actividad regulada científicamente que, como las demás dimensiones universitarias necesita corroborar resultados y contrastar experiencias.- Por tanto, los eventos realizados en este campo, tendrán tanto valor como las demás actividades académicas universitarias.

Se deberá distinguir entre eventos de nivel nacional e internacional, pues estos últimos requieren mayor conocimiento y preparación, toda vez que en ellos se contrastará realmente lo que se ha logrado en el propio país y experiencias inéditas que vienen a enriquecer las del propio ámbito.- Su valoración se hará así:

- Organizar y dirigir eventos nacionales..... de 1 a 8 puntos
- Participar en organización de eventos nacionales..... de 1 a 5 puntos
- Organizar y dirigir eventos internacionales..... de 1 a 15 puntos

- Participar en organización de eventos internacionales.....de 1 a 5 puntos

#### DE LA ESPECIALIZACION:

ARTICULO 92.- La especialización se valorará así:

- Por cada seis (6) meses de estudios de especialización no homologables a algunos de los grados académicos reconocidos en este estatuto..... 15 puntos.

ARTICULO 93.- A los licenciados en ciencias jurídicas y sociales que hayan obtenido el título de Abogado de los Tribunales de la República extendido por la Corte Suprema de Justicia se les reconocerán ..... 10 puntos.

#### DE LA CAPACITACION EN ENSEÑANZA UNIVERSITARIA:

ARTICULO 94.- El grado académico no capacita por sí mismo para actuar como docente.- Este oficio de docente requiere aprendizaje teórico y práctico.

Sólo valdrán los estudios didáctico- pedagógicos de la enseñanza universitaria, que tengan que ver con personas maduras y no con niños y que requieren incorporar técnicas y métodos apropiados para el nivel superior de la

enseñanza.- No contarán las experiencias obtenidas en otros niveles de la educación y se valorarán así:

Por cada semana de estudios..... 1 punto

ARTICULO 95.- Por estudios completos diferentes a la materia que se profesa como docente :

A) Si el estudio es de postgrado y la afinidad es máxima..... 100 puntos

B) Si no hay afinidad:

Licenciatura..... 20 puntos

Maestría.....30 puntos

Doctorado..... 50 puntos

ARTICULO 96.- El dominio de idiomas tomará en cuenta los idiomas distintos al español, que deberán acreditarse a través de la certificación extendida por el Departamento de Lenguas Extranjeras o por instituciones de prestigio nacional o internacional, o por haber realizado sus estudios en el idioma cuyo dominio solicita se valore como mérito.

ARTICULO 97.- Para la acreditación del dominio de idiomas, el

Departamento de Lenguas Extranjeras propondrá procedimientos y criterios de evaluación que serán autorizados por el Consejo General de la Carrera Docente.

ARTICULO 98.- El puntaje por dominio de idiomas acreditará la solvencia en los aspectos de lectura, comprensión, escritura o conversación, asignandose

- a) Por dominio completo del idioma Cinco (5) puntos.
- b) Por dominio parcial del idioma, en por lo menos dos aspectos, se asignarán Dos punto cinco (2.5) puntos.
- c) Por la comprensión de lecturas, por cada idioma, se asignará Un (1) punto.

El puntaje máximo que podrá obtenerse por el dominio de idiomas sera de Diez (10) puntos.

ARTICULO 99.- Por cada año en actividades de administración académica, entendiéndose como tal, entre otras, actividades de planificación, orientación, dirección, ejecución y evaluación de la labor educativa, cuatro (4) puntos hasta un máximo de 24 puntos.

## **CAPITULO IV**

### **DE LA CLASIFICACION DEL DOCENTE**

ARTICULO 100.- El régimen de carrera docente de la UNAH, es el sistema que organiza a los profesores universitarios y regula las relaciones entre estos y la institución, de conformidad con el presente Estatuto.

La estructura del régimen comprende al personal de la Carrera Docente Universitaria en las categorías de:

- a) Profesor Auxiliar
- b) Profesor Titular I
- c) Profesor Titular II
- d) Profesor Titular III
- e) Profesor Titular IV
- f) Profesor Titular V



ARTICULO 101.- La Carrera Docente Universitaria se iniciará para los docentes con el grado de Licenciatura, en la Categoría de Profesor Auxiliar.

En el caso de los docentes con título de doctor en medicina y cirugía, por razón de la densidad y duración de sus estudios, iniciarán la carrera docente en la categoría de profesor titular I.

ARTICULO 102.- Por la adquisición de título que acredite estudios de postgrado en la propia disciplina, la reclasificación es automática, siendo el docente clasificado en la categoría que corresponda al grado académico obtenido.

ARTICULO 103.- Los docentes con grado de maestría ingresarán a la carrera docente universitaria en la categoría de Profesor Titular II.

ARTICULO 104.- Los docentes que ostenten grado académico de Doctor en el nivel de postgrado ingresan a la carrera docente universitaria en la categoría de Profesor Titular III.

ARTICULO 105.- Para ascender de una categoría a otra, hasta la categoría de profesor titular V, se requiere cumplir cinco (5) años de servicio y acumular cien (100) puntos en concepto de méritos, entre una y otra categoría.

## **TITULO IV**

### **DE LAS PROMOCIONES.- DE LOS TRASLADOS .- DE LAS PERMUTAS**

#### **CAPITULO I**

##### **DE LAS PROMOCIONES**

ARTICULO 106.- El profesor que aspire a ascender de categoría, deberá cumplir con los requisitos exigidos para la misma y enviará una solicitud al respectivo superior inmediato, incorporando a ella lo señalado en el presente Estatuto, debiéndosele extender por escrito, el correspondiente recibo.

ARTICULO 107.- El superior inmediato remitirá la solicitud y documentos recibidos en el término de tres días hábiles al respectivo Consejo Local de carrera docente universitaria para que elabore y presente el dictamen ante la junta o consejo directivo de la unidad en el término de diez (10) días hábiles, de conformidad a las normas de evaluación de méritos del presente estatuto.- El decano o director remitirá el expediente correspondiente al Consejo General de la Carrera Docente Universitaria en el término de tres (3) días hábiles, para su conocimiento y resolución académica.

ARTICULO 108- Toda unidad académica, con tiempo suficiente, incluirán en el presupuesto ordinario de cada año los gastos que la promoción del personal

docente prevé para ejecutar todas las dimensiones de la Carrera Docente Universitaria según el artículo No 63.

Se prohíbe la transferencia de esta asignación presupuestaria y ser utilizada para otros fines que no sean los aquí estipulados.

## **CAPITULO II**

### **DE LOS TRASLADOS**

ARTICULO 109.- Como norma general se garantiza la estabilidad de los docentes en su puesto; igualmente el derecho que tiene el docente a ser asignado a las materias de su especialidad y a no ser trasladado, removido en sus condiciones de trabajo, sin su conocimiento y consentimiento; no obstante, procederán los traslados de docentes regulares, de un puesto a otro de la misma clase y salario, sin perder su antigüedad y derechos adquiridos al momento del traslado en la misma o distinta dependencia, siempre que medien cualesquiera de las siguientes condiciones:

- 1) Por razones de servicio, determinadas por el Jefe de Dependencia con anuencia del interesado; o
- 2) Para mejorar el servicio y crear una más eficaz y económica organización administrativa.

ARTICULO 110- Todo traslado deberá ser autorizado previamente por las partes interesadas y por el director de recursos humanos, sin perjuicio del derecho del docente a hacer las observaciones que considere oportunas, manteniendo su antigüedad y derechos adquiridos al momento del traslado.

En ningún caso podrá acordarse un traslado a puesto de clase y salario diferente. Por tanto, todo docente que sea trasladado, conservará su derecho a percibir la remuneración que devengaba antes de efectuarse el traslado y por ninguna razón podrá autorizarse traslado que implique modificación del salario que devengue el docente.

ARTICULO 111.- El docente regular que sea trasladado quedará exento de cumplir período de prueba en el nuevo puesto.

ARTICULO 112.- Cuando un docente regular se considere afectado por un traslado, puede presentar reclamo ante el Director de Recursos Humanos, dentro de los diez días siguientes a la notificación del mismo y podrá hacer uso de los demás recursos autorizados por la Ley.

ARTICULO 113.- Sólo podrán acordarse traslados para docentes que gocen del status de empleados regulares o permanentes.

### **CAPITULO III**

#### **DE LAS PERMUTAS**

ARTICULO 114.- Podrán acordarse permutas para docentes permanentes o regulares, de la misma o distinta dependencia, dentro de la misma localidad geográfica o no, en las siguientes condiciones:

A solicitud y anuencia del docente de los docentes de la misma categoría y grado salarial, acompañada de los informes favorables de los dos jefes inmediatos.

ARTICULO 115.- Para que tenga efectos la permuta, deberá ser aprobada previamente por el Director de Recursos Humanos, en la correspondiente acción de personal.

ARTICULO 116.- Los docentes a favor de los cuales se acordare una permuta, tendrán derecho a conservar el salario que devengaban.

ARTICULO 117.- No podrán acordarse permutas para docentes que ocupen puestos asignados a diferentes categorías.

ARTICULO 118- La acción de personal de permuta que se haga en violación a las anteriores disposiciones es nula.

ARTICULO 119.- Al docente sólo se le permitirá una acción de permuta al año.

## **TITULO V**

### **DEL SISTEMA DE PLANTA.- DE LOS DERECHOS, ESTIMULOS Y DISTINCIONES**

#### **CAPITULO I**

##### **DEL SISTEMA DE PLANTA**

ARTICULO 120.- La Universidad tendrá un sistema de planta de personal docente global y flexible, que consiste en un banco de cargos para toda la entidad.

ARTICULO 121.- El docente cuyo cargo sea asignado, deberá concurrir a cumplir sus funciones a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación.- En caso de ser asignado a un centro educativo fuera de su sede habitual, el docente tendrá derecho al reconocimiento de gastos de traslado.

La no presentación a laborar dentro de los plazos fijados en el presente Artículo, se tendrá como abandono del cargo.

ARTICULO 122.- Salvo disposición en contrario, la asignación de un docente

en una dependencia diferente a aquella en la cual se encuentra ubicado su cargo implica la automática redistribución de la planta de personal para ubicar el cargo respectivo en dicha dependencia.

ARTICULO 123.- La Universidad tendrá el personal docente estrictamente necesario para desarrollar cada uno de los programas o asignatura, para lo cual actuará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) La creación de empleos se ajustará al Manual de Clasificación de Puestos a que este Estatuto se refiere;
- b) Ningún cargo docente podrá tener funciones distintas de las establecidas en el presente Estatuto o el Manual de Clasificación de Puestos, ni podrá ser remunerado en forma diferente a las señaladas en las escalas salariales que figuren en el presente Estatuto;
- c) Todos los docentes de la Universidad deberán estar comprendidos en el Manual de Clasificación de Puestos;
- d) Sólo podrán contratarse profesores a medio tiempo o por hora cuando la carga académica de los docentes a tiempo completo esté plenamente distribuida.

ARTICULO 124.- Sólo el Consejo Universitario y de conformidad a la disponibilidad presupuestaria podrá variar el tamaño de la Planta de Personal



docente atendiendo las necesidades de la Docencia y con previo dictamen del Consejo General de la Carrera Docente Universitaria.

ARTICULO 125 - Las resoluciones que fijen o modifiquen el personal de la Universidad no podrán afectar presupuestos anteriores al vigente, ni excederse del presupuesto en ejecución.

ARTICULO 126.- En la Universidad habrá tres clases de contratos: permanente, en período de prueba y temporal.

Será contrato en período de prueba el que se celebrare con un docente que integre la lista de elegibles del concurso respectivo en estricto orden de puntaje o calificación, que haya sido contratado en cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Estatuto y que haya ingresado a la Carrera Docente Universitaria.

Una vez que la persona designada haya superado satisfactoriamente el período de prueba y que su nombre sea inscrito en el respectivo escalafón, quedará automáticamente ratificado en su cargo como empleado de carrera.

Para los efectos del presente artículo, son empleados docentes permanentes de la Universidad, los siguientes:

- a) Los docentes con nombramiento que al momento de publicarse el presente Estatuto tengan el carácter de tales.

- b)** Las personas que ingresen a la carrera Docente habiendo llenado los requisitos establecidos en el presente Estatuto y que haya superado el periodo de prueba.

ARTICULO 127.- La incorporación de un Docente a un cargo diferente de aquel que le corresponda según el contrato, podrá hacerse previo conocimiento y aceptación de dicho Docente y con la anuencia del Jefe Inmediato, siempre que reúna los requisitos para tal cargo.

ARTICULO 128.- En caso de licencias, permisos, vacaciones o suspensión de los docentes Universitarios, lo mismo que para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio, se podrá contratar personal docente interino.

La vinculación de un interino con la institución no podrá exceder del tiempo que dure la licencia, permiso, vacación o suspensión correspondiente.

La remuneración de los docentes interinos no podrá exceder de la que devenga la persona que se encuentra en el goce de una licencia, permiso o vacación o que se halle suspendido.

El docente interino tendrá derecho a prestaciones sociales, tales como vacaciones, décimo tercer y décimo cuarto mes, descanso pre y post-natal, no así a indemnizaciones como auxilio de cesantía o preaviso, por terminación de su relación de empleo; no obstante, mientras se encuentre al servicio de la

Universidad, se acogerán a los derechos de prestaciones médico-asistenciales propias de los empleados regulares.

La violación de las normas ontenidas en este capítulo se sancionará en la forma prescrita en el artículo 41 de este Estatuto.

## **CAPITULO II**

### **DE LOS DERECHOS, ESTIMULOS Y DISTINCIONES DE LOS DOCENTES**

ARTICULO 129.- Además de los derechos establecidos en las leyes, los docentes universitarios, tendrán como mínimo el derecho a:

- a) Recibir un trato justo y respetuoso en el ejercicio de sus cargos y a su personal dignidad;
- b) Percibir el sueldo asignado a su cargo en este Estatuto;
- c) Gozar de estabilidad absoluta y relativa en sus cargos, por lo que no podrán ser trasladados, degradados o despedidos sin justa causa y sin observancia de los procedimientos señalados por este Estatuto;
- d) Ser promovidos a cargos de mayor jerarquía y sueldos, previa comprobación de su eficiencia, honestidad y méritos;
- e) No ser objeto de discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales o de cualquier otra naturaleza;
- f) Recibir periódicamente capacitación adecuada para el mejor desempeño de sus funciones, dentro o fuera del país y para participar en concursos que les permita obtener promociones en el campo académico-científico

del Departamento al que pertenecen;

- g) Gozar de estímulos de carácter moral o pecuniario conforme las disposiciones correspondientes;
- h) Gozar de los beneficios que establecen la Ley del Seguro Social, el Sistema de Pensiones y Jubilaciones y demás leyes de Previsión Social y a ser jubilados de acuerdo a lo establecido en las mismas;
- i) A ser indemnizados si cesaren en su cargo por renuncia o por supresión del empleo si no es posible o procedente su reintegro.
- j) Constituir gremios profesionales de conformidad con la ley.
- k) Ejercer la actividad académica fundamentada en el dominio de su disciplina como en la libertad de cátedra y las normas de ética profesional;
- l) Recibir acreditación para los efectos de aplicación de este Estatuto, por el tiempo de duración de estudios de especialización o post-grado autorizados por la Universidad;
- m) Elegir y ser electo para cargos de gobierno y administración universitarios, en la forma que determine la Ley Orgánica de la Universidad, el presente Estatuto y demás reglamentos internos de la

Institución;

- n) Utilizar racionalmente los recursos de la Universidad, necesarios para el ejercicio eficiente de sus funciones académicas;
- o) Conocer y completar la información institucional que contiene su expediente personal y que éste se utilice con discreción;
- p) Obtener la resolución de sus solicitudes y peticiones en los plazos legalmente establecidos;
- q) Participar en la concepción, elaboración y ejecución de proyectos y planes académicos;
- r) Gozar de las vacaciones remuneradas y feriados que determine la Ley;
- s) Solicitar y obtener permisos, con o sin goce de salario, de conformidad a las disposiciones y procedimientos del presente estatuto; y,
- t) Participar en el Sistema de Jubilaciones y Pensiones que la Institución adopte.
- u) Recibir un mes de salario en concepto de bonificación por vacaciones, en el mes de diciembre;

- v) Recibir una ayuda económica equivalente a tres (3) meses de salario nominal y una cantidad igual en calidad de préstamo, sin recargo de intereses, cuando padezca de enfermedad para la que de acuerdo con dictamen del IHSS no existan condiciones en el país para su tratamiento,
  
- w) Recibir asistencia en defensa legal por parte de la institución cuando sean procesados por supuestos delitos ocurridos dentro de la jornada de trabajo, siempre que no haya existido dolo del docente; ni sobre hechos imputables al docente.

ARTICULO 130- La asignación, plus o sobresueldo por administración académica (Jefes de departamentos y coordinadores de carrera) que se otorgue por decisión administrativa al personal docente que realice una actividad adicional diferente al cargo para el que fue nombrado o contratado en propiedad, será regulado por un reglamento especial que será elaborado conjuntamente por la Dirección de Recursos Humanos, el Consejo de Administración y el Consejo General de la Carrera Docente.

## **TITULO VI**

**DE LA JORNADA DE TRABAJO.- DE LOS DESCANSOS Y DIAS FERIADOS.- DE LAS VACACIONES.- DE LAS LICENCIAS: SECCION PRIMERA DE LA LICENCIA EN GENERAL, SECCION SEGUNDA DE LA LICENCIA SABATICA.- DE LOS PERMISOS.- DE LAS REMUNERACIONES Y DE LA ESCALA MOVIL SALARIAL.**

### **CAPITULO I**

#### **DE LAS JORNADAS DE TRABAJO**

ARTICULO 131.- En lo no previsto en este capítulo la jornada de trabajo se regulará por lo establecido en el Código del Trabajo.

La jornada académica neta máxima legal será de seis horas diarias, de acuerdo con la definición de jornada de trabajo del Artículo 4 literal "i".

La Universidad no remunerará las horas extraordinarias trabajadas cuando el docente las utilice para subsanar errores imputables a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

La jornada extraordinaria se remunerará con treinta y cinco por ciento, sesenta por ciento y noventa por ciento, según los casos, y cuando se labore en días de descanso que coincida con un feriado nacional se le pagará el doscientos setenta



y cinco por ciento de recargo sobre su salario, en proporción al tiempo trabajado, más un día de descanso.

El trabajo en días inhábiles se pagará con el doble del salario ordinario.

Los servicios prestados por los docentes jamás podrán ser efectuados por particulares.- La contravención de esta disposición tipificará el delito de cohecho y será sancionada conforme a lo establecido en el Código Penal y no causará obligación alguna de pago.

ARTICULO 132.- La asignación de la Carga Académica de los docentes en cada período deberá discutirse y aprobarse en el Claustro de profesores del departamento a propuesta de los respectivos Jefes y deberá remitirse a la Dirección de Recursos Humanos y Consejo de Administración por lo menos con treinta (30) días hábiles de anticipación al inicio del período.

- a) En primer lugar deberá asignarse la Carga Académica a los docentes a Tiempo Completo y dedicación exclusiva;
- b) Solamente cuando la planta de docentes a Tiempo Completo y dedicación exclusiva no pueda cubrir las exigencias de carga académica, se llamará a cubrirla a docentes a Medio tiempo o por hora;

- c) En los casos en que un docente sea prestado a otra Institución del gobierno central o descentralizada deberá contar previamente con el dictamen favorable del Departamento al que pertenece;
- d) Si un jefe de departamento asigna Carga académica a docentes a Medio tiempo, o por hora, sin haber utilizado al máximo su personal a Tiempo completo o dedicación exclusiva, responderá económicamente por los gastos en que la universidad incurra en exceso de tal determinación.

ARTICULO 133.- Cuando sea necesario realizar un trabajo cuya duración abarque más tiempo que las jornadas permitidas por la Ley, deberán establecerse turnos y contratarse docentes, para que los realice, sin que ninguno de los turnos exceda los límites señalados en el presente Estatuto.

El trabajo desarrollado en día domingo o feriado nacional, será compensado en la semana siguiente, siempre que sea imputable a la institución.

ARTICULO 134.- Los docentes Universitarios que debido a la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días de descanso, feriados o de fiesta nacional, tendrán derecho a una remuneración igual al doble del salario establecido para la jornada ordinaria y a un día de descanso compensatorio. El pago de este día se entenderá incluido en la asignación mensual.

ARTICULO 135.- La jornada semanal de trabajo sera de treinta (30) horas, distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado, de acuerdo a la definición del literal i, del artículo 4 del presente Estatuto y a las necesidades de la unidad académica correspondiente.

ARTICULO 136.- Las modalidades de la jornada de trabajo pueden ser: a tiempo completo, a medio tiempo, a dedicación exclusiva o por hora; los profesores no podrán realizar trabajos ajenos a su función universitaria dentro del horario que, según su jornada de trabajo, les ha sido asignada por la unidad académica respectiva.

ARTICULO 137.- El personal docente que labora a tiempo completo cumplirá con la jornada semanal de trabajo senalada en el artículo número 136 del presente Estatuto.

ARTICULO 138.- El personal docente contratado a medio tiempo estará obligado a trabajar dieciocho (18) horas semanales distribuidas de acuerdo a lo señalado en el artículo número 136 citado.

ARTICULO 139.- La jornada por hora es la que debe cumplir un docente para cubrir las diversas necesidades académicas que implica el desarrollo de una asignatura.- El personal docente en esta jornada será contratado hasta por un máximo de diez (10) horas semanales

ARTICULO 140.- El personal docente en situación de dedicación exclusiva no podrá ejecutar actividades profesionales fuera de la Universidad y estará dedicado exclusivamente a cumplir sus actividades académicas en la Universidad.

ARTICULO 141.- Solamente los profesores universitarios a tiempo completo podrán ejercer la dedicación exclusiva.

ARTICULO 142.- La dedicación exclusiva se concede en forma temporal, por un año, renovable y atendiendo necesidades institucionales reales.- Dichas necesidades serán debidamente comprobadas y justificadas anualmente por el Decano o Director de Centro.- De acuerdo al dictamen correspondiente del Consejo General de la Carrera Docente Universitaria, el Consejo Universitario aprobará el ejercicio de la dedicación exclusiva.

ARTICULO 143.- El docente que se desempeñe a dedicación exclusiva devengará el sueldo que le corresponda de acuerdo a su clasificación, más una cantidad adicional equivalente al veinte y cinco por ciento (25%) de su base salarial.- La dedicación exclusiva no tiene carácter de obligatoriedad ni para la Institución ni para los docentes.

ARTICULO 144.- La autoridad competente de cada unidad académica deberá entregar a cada profesor, previo al inicio de cada período académico y por escrito, la distribución de tareas que diariamente la unidad académica haya planificado de forma colegiada entre sus docentes de acuerdo a las dimensiones

que comprende la carga académica teniendo en cuenta que debe programarse siempre, como actividad ordinaria todas las dimensiones que se señalan en el artículo 4 literal g de este Estatuto.

ARTICULO 145.- La realización de tareas académicas fuera de los períodos académicos ordinarios o durante las vacaciones, tendrán carácter optativo y deberá pagarse con el equivalente al salario ordinario mensual atendiendo la duración de curso.

## **CAPITULO II**

### **DE LOS DESCANSOS Y DIAS FERIADOS**

ARTICULO 146.- Los docentes Universitarios gozarán de dos días de descanso por cada cinco de trabajo, que serán, de preferencia, el sábado y el domingo.- En casos excepcionales, podrá estipularse otro período de 48 horas continuas de descanso a cambio del sábado y el domingo.

ARTICULO 147.- La Universidad, atendiendo la necesidad de sus servicios, podrá establecer que los días feriados que no caigan en día lunes, se disfrutarán hasta el lunes siguiente a dicho día.- Esta facultad en ningún caso comprenderá los días 1ero de enero, 1er. de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, ni 25 de diciembre.

ARTICULO 148.- Si la UNAH requiere los servicios de un docente en los días de descanso, feriados y de fiesta nacional y suspensión de labores decretada por el Estado o por la UNAH, mediante acuerdo emitido por la Rectoría o la Dirección de Recursos Humanos con instrucciones de la Rectoría, se le pagará el 215% de recargo sobre el salario señalándose además el día de descanso de conformidad con la Ley.- Cuando la suspensión sea decretada por la UNAH, no se otorgará día de descanso compensatorio.- Dicha forma de pago cubrirá no sólo las horas ordinarias sino las horas extraordinarias de trabajo aplicándose para todas las jornadas, sean mixtas, diurnas o nocturnas.

ARTICULO 149.- Para el reconocimiento de los derechos laborales, se entenderán días hábiles administrativos, todos los del año; excepto los sábados, los domingos, días feriados nacionales y los que mandare que vaquen las oficinas de la Universidad.- Para los efectos de este Estatuto son feriados nacionales el 1ero. de enero, el 1ero. de mayo, 15 de septiembre, 25 de diciembre, así como los días comprendidos de lunes a domingo de la Semana Santa.

### **CAPITULO III**

#### **DE LAS VACACIONES**

ARTICULO 150.- Los docentes Universitarios gozarán de vacaciones anuales remuneradas, sin perjuicio del derecho al pago del sueldo mensual correspondiente.

ARTICULO 151.- La remuneración de las vacaciones consistirá en un pago adicional equivalente al salario ordinario.

La UNAH concederá a todos los trabajadores, después de un año continuo de labores, por lo menos treinta y siete (37) días calendario en concepto de vacaciones, en los meses de diciembre y enero de cada año, sin perjuicio de que, en el futuro, pueda concederse algún período adicional de vacaciones entre semestres.

A los docentes que no hayan laborado el año completo, se les pagará en forma proporcional al tiempo trabajado.

Para efectos del cálculo de las vacaciones no se incluirán los días feriados o de fiesta nacional legalmente decretados, ni los días que el docente estuviere incapacitado, comprendidos dentro de dicho período.



Los valores que por aplicación de este artículo correspondan, se pagarán a más tardar tres días antes de que el docente comience el disfrute efectivo de sus vacaciones.

ARTICULO 152.- Para calcular la remuneración de las vacaciones se tomará como base el último sueldo ordinario devengado.

ARTICULO 153.- Es prohibido acumular vacaciones por más de dos períodos, pero podrá hacerse por una sola vez cuando la Universidad y el docente así lo convengan.

ARTICULO 154.- Las inasistencias injustificadas no podrán descontarse de los períodos de vacaciones.

ARTICULO 155.- Cuando el docente cese en su trabajo, cualquiera que fuera la causa, recibirá en dinero el valor correspondiente al período de vacaciones proporcionales a que tuviere derecho.

Ningún docente estará obligado a impartir dos cursos vacaciones o intensivos, en forma consecutiva.

El docente e instructor que no imparta curso intensivo, estará obligado a incorporarse para planificar y ejecutar actividades académicas como la la investigación, extensión, capacitación o actualización y planificación curricular,

debiendo éstos permanecer en la Universidad el tiempo que según su jornada de trabajo le corresponda legalmente.

## **CAPITULO IV**

### **DE LAS LICENCIAS**

#### **SECCION PRIMERA**

#### **DE LAS LICENCIAS EN GENERAL**

ARTICULO 156.- Todo docente tendrá derecho a licencia con goce de sueldo para ausentarse de sus labores en los casos siguientes:

- a) Para cumplir con las obligaciones que señalen las Leyes o la autoridad competente.
- b) Para atender problemas graves de salud de su cónyuge, de sus hijos, padres y hermanos.

La Dirección de Recursos Humanos razonará y establecerá el tiempo de conformidad a la Certificación Médica, extendida por médico particular o la institución competente, la que no podrá exceder de quince (15) días.

- c) Por muerte de su cónyuge, hijos, padres y hermanos hasta por un máximo de cinco (5) días laborables.- Sin embargo si el fallecido habitaba distante del domicilio del empleado tendrá derecho hasta diez (10) días laborables.

- d) Para atender funerales de los demás parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad el período será hasta por un máximo de tres (3) días hábiles dependiendo del lugar donde ocurrió el deceso.
- e) Para contraer matrimonio, el período de permiso será por seis días hábiles.
- f) En caso de guerra, terremoto, huracanes, inundaciones u otras calamidades públicas, o cuando el empleado preste servicio militar, de socorro y otros se concederán los días que la Dirección de Recursos Humanos considere necesarios.
- g) Cuando el docente desempeñe comisiones especiales dentro o fuera del país, en las cuales tenga interés la Universidad, en todo caso la autorización la concederá la Dirección de Recursos Humanos.
- h) Por enfermedad, gravidez, accidentes y otros, que se otorguen conforme lo establecido por la ley del Seguro Social y demás leyes de Previsión Social.
- i) Por instancia de un gobierno extranjero, de un Organismo Internacional, un Poder del Estado, o de un ente descentralizado o desconcentrado, que promuevan el estudio y desarrollo de las materias de la Universidad relacionadas con la especialidad del docente.

- j) Para desempeñar comisiones especiales, para disfrutar de programas de adiestramiento planificados, y administrados por entes distintos del Gobierno Central, de instituciones desconcentradas o descentralizadas y de los cuales derivará un verdadero mejoramiento de la actividad académica en la que está involucrado el docente.
  
- k) En los casos que tengan que proseguir cursos de especialización o actividades de docencia, investigación o asesoría científica al Estado o sus instituciones, tendrán derecho a licencia no remunerada por un período no mayor de cuatro (4) años.

ARTICULO 157.- Las licencias con goce de sueldo no interrumpen la continuidad de la relación de trabajo.

ARTICULO 158.- Cuando la licencia no remunerada o sin goce de sueldo sea menor o igual a un mes, la concederá el Director de Recursos Humanos previo el visto bueno del jefe inmediato.

ARTICULO 159.- En el caso de que el docente sea trasladado interinamente a otro cargo, tendrá derecho a permanecer en él, hasta el vencimiento del término que corresponda al titular del puesto o hasta que el mismo quedare vacante en forma permanente o fuere sometido a concurso.

En caso de prórroga, la solicitud se presentará por escrito con un mes de antelación, por lo menos, a la fecha de vencimiento. Con la solicitud se acompañarán las pruebas que demuestren que subsisten las causas por las que se solicitó la licencia y que justifican la ampliación.

Ningún empleado podrá ausentarse de sus labores sin que previamente se le haya aprobado y notificado el permiso, licencia o prórroga, según el caso.- De ausentarse incurrirá en la causal de abandono de labores.

## SECCION SEGUNDA

### **DE LA LICENCIA SABATICA**

ARTICULO 160.- Tendrá derecho a solicitar Licencia Sabática el docente que haya laborado en la Universidad por un período ininterrumpido de (7) años consecutivos a tiempo completo contados retroactivamente a partir del momento de presentar la solicitud.

ARTICULO 161.- Se considerará interrumpido el período que da derecho a gozar de la Licencia Sabática en los casos que el docente haya dejado de laborar para la Universidad por un lapso mayor o igual a un período académico.- Se exceptúan los casos siguientes:

- a) Cuando el docente haya estado realizando estudios en el exterior con la aprobación de la Universidad.
- b) Por haber prestado sus servicios al Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA) o cualquier otro organismo con el que la Universidad tenga Convenios suscritos.

ARTICULO 162.- Para optar a la Licencia Sabática, el interesado presentará la solicitud al Jefe del Departamento al cual está adscrito, seis meses antes del período en que desee gozar de ese derecho.

ARTICULO 163.- La solicitud a que se refiere el artículo que antecede, deberá ser acompañada por:

- a) Plan de trabajo a desarrollar durante el goce de la Licencia Sabática.
- b) Certificación de la oficina respectiva en la que consten los años de servicio en la unidad académica respectiva, interrupciones en el servicio, permisos, becas, viajes de estudio o entrenamiento, comisiones especiales, cumplidas en representación de la universidad, así como deudas contraídas con ésta.
- c) Constancia de solvencia con la Institución y con el Instituto de Previsión Social.

ARTICULO 164.- La Jefatura del Departamento respectivo, someterá a estudio el proyecto presentado al Claustro de Profesores del mismo; luego lo turnará en el término máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente al recibo de la solicitud, al Consejo Local de la Carrera Docente, acompañada del dictamen sobre la calidad del Plan de Trabajo, su justificación, el procedimiento para supervisar el trabajo y avance periódico del mismo y la forma en que se suplirá la obligación académica del docente que solicita la Licencia Sabática.

ARTICULO 165.- El Consejo Local de la Carrera Docente, una vez analizadas las solicitudes recibidas, emitirá dictamen razonado sobre las misma, recomendando o no su aprobación de acuerdo con los requisitos establecidos en este Estatuto.

El Consejo Local de la Carrera Docente tendrá un término de ocho (8) días calendario, contados a partir del día siguiente en que haya recibido los expedientes de las Jefaturas de Departamento, para enviarlos al Consejo General de la Carrera Docente con su dictamen respectivo.

ARTICULO 166.- En el caso de las carreras adscritas a la Rectoría, será esta quien haga los trámites propios del Consejo Local de la Carrera Docente dentro de los mismos plazos.



En el caso de aquellas unidades no adscritas en la actualidad a Facultades o Centros las solicitudes se harán llegar directamente al Consejo General de la Carrera Docente por el Jefe inmediato.

ARTICULO 167.- El Consejo General de la Carrera Docente, recibidos los expedientes de las instancias señaladas, y previo estudio de la documentación y consultas que estimare conducente hacer, resolverá favorablemente las solicitudes que llenen los requisitos y, en igualdad de condiciones se preferirá a los docentes con mayor antigüedad en la UNAH.

La resolución deberá ser emitida en un término no mayor de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente a la fecha de recibo de los expedientes.

ARTICULO 168.- En el caso de las solicitudes no resueltas favorablemente, él o los interesados conservarán el derecho de presentarlas nuevamente, o en su defecto hacer uso de los recursos que la Ley ofrece.

ARTICULO 169.- Además de los enunciados en los artículos 4 literal m), 158, 160 y 161 de este Estatuto, el docente solicitante deberá reunir los siguientes requisitos:

- 1) Que su expediente laboral no contenga sanciones graves por parte de la UNAH; y,
- 2) No haber gozado con anterioridad del beneficio de la Licencia Sabática.

ARTICULO 170.- El Decano, Director, Rector o Jefe de Unidad a la que pertenezca el docente beneficiado con la Licencia Sabática, podrá distribuir sus obligaciones académicas ordinarias entre los docentes adscritos al Departamento o Unidad Académica correspondiente.

Sólo cuando esto no fuere posible se contratará personal por hora para reemplazarlo.

ARTICULO 171.- El Consejo General de la Carrera Docente Universitaria presupuestará una partida que destinará para atender los gastos que genere el goce de beneficio de Licencia Sabática, como ser: pasajes, publicaciones, impresión, encuadernación, así como aquellos que, por su naturaleza, resulten necesarios, cuando la Licencia se cumpla en el extranjero, no pudiendo usar esta partida presupuestaria para otros fines de los aquí estipulados.

ARTICULO 172.- Cuando la licencia Sabática se interrumpiere por cualquier causa calificada como de emergencia por el Consejo General de la Carrera Docente Universitaria, el docente será liberado de toda responsabilidad respecto a las tareas que está realizando por el período de su duración.

ARTICULO 173.- En el caso del artículo anterior, el docente podrá optar por regresar a sus labores habituales en la Universidad o continuar con el goce de la Licencia Sabática por el tiempo que reste, siempre y cuando el Consejo General

de la Carrera Docente Universitaria determine que el trabajo sigue teniendo interés para lo cual el docente debe presentar la solicitud correspondiente.

ARTICULO 174.- El período de goce de la Licencia Sabática será considerado como tiempo de servicio en la Universidad y, su trabajo, como mérito para cualquier efecto de promoción, siempre que el cumplimiento del plan de trabajo sea satisfactorio.

ARTICULO 175.- En caso de que el docente no cumpla con las tareas que ha asumido en su Licencia Sabática o en caso que infrinja este artículo, deberá reintegrar a la Universidad los sueldos devengados durante dicho período, cancelándosele la Licencia Sabática y ordenándosele reincorporarse a sus tareas ordinarias sin perjuicio de las sanciones disciplinarias de índole laboral a que se haga acreedor.

ARTICULO 176.- El docente universitario beneficiado con la Licencia Sabática, continuará percibiendo el salario que esté devengando al momento de empezar a gozar de aquella y conservará el derecho a recibir los ajustes e incrementos salariales que se generen en este período.

## **CAPITULO V**

### **DE LOS PERMISOS**

ARTICULO 177.- Los permisos solicitados por los docentes se regularán por los siguientes principios:

- a) Los permisos con goce de sueldo que no excedan de tres días, se otorgarán por el Jefe inmediato quien deber informar de los permisos autorizados a la Dirección de Recursos Humanos;
- b) Los permisos sin goce de sueldo para ocupar un cargo público en cualesquiera de los Poderes del Estado, Instituciones Autónomas y cuyas funciones tengan relación con el quehacer del profesor en la Universidad, podrán ser concedidos por el Consejo Universitario a solicitud del Decano o Director de la Unidad correspondiente y hasta por un período máximo de cuatro años;
- c) Los permisos sin goce de sueldo no previstos en el caso anterior podrán ser otorgados por el Consejo Universitario a solicitud del Decano, o Director de la Unidad correspondiente, y no podrán concederse por más de un año;

En casos muy calificados estos permisos podrán ser renovados una sola vez, a solicitud de la Junta Directiva de la Unidad correspondiente, por un período de un año;

- d) Los profesores becados por la institución tendrán permiso sin goce de sueldo por el período que se consigne en el contrato respectivo;
- e) Con el objeto de establecer medidas que tiendan a la formación y actualización profesional y técnica de su personal, la UNAH actualizará el Reglamento de Becas, a fin de ajustarlo a las condiciones de vida prevalecientes en la región o en el país donde el becado realice sus estudios.
- f) Otorgará en carácter de beca, el salario completo del docente en el caso de que le fuera más favorable de acuerdo a la escala contemplada en el Reglamento de Becas.
- g) Lo anterior es aplicable, tanto para el docente que fuera becado para el exterior, como para el que estuviere realizando estudios de postgrado en el país.- El docente que estuviere gozando de beca y le fuere más favorable el salario completo, se le aplicará este último.
- h) En el caso que sea becado por otra institución, la UNAH otorgará permiso sin goce de salario, sin perjuicio del patrocinio que pueda proporcionarle.
- i) La UNAH asignará en carácter de beca-complemento hasta ajustar el salario, cuando el interesado obtenga una beca con otra institución,

siempre y cuando ello no implique un compromiso con la institución patrocinadora al finalizar sus estudios.

- j) Con el objeto de actualizar los conocimientos de todo el personal, la UNAH otorgará becas para los que deseen realizar cursos cortos de reforzamiento, en aquellas disciplinas que la UNAH considere necesario para su mejor desarrollo.
  
- k) Las autorizaciones dentro de la jornada de trabajo de los profesores para asistir a seminarios, congresos, cursos de capacitación o actividades similares, deberán seguir trámites iguales a los de un permiso con goce de sueldo.- La solicitud se presentará con la documentación en la que se indique claramente en qué consistirá su participación.- Estos permisos serán concedidos por los jefes inmediatos y notificados a la Dirección de Recursos Humanos.

ARTICULO 178.- Los permisos señalados en los literales b), c) y d) deberán solicitarse con treinta (30) días de anticipación, los demás deberán solicitarse tres (3) días antes.

## **CAPITULO VI**

### **DE LAS REMUNERACIONES Y LA ESCALA MOVIL SALARIAL**

ARTICULO 179.- La retribución ha de ser digna de un profesor universitario. Se aplicará una escala salarial que reconozca de forma diferenciada las tres dimensiones por las cuales se asciende a las seis distintas categorías de la Carrera Docente Universitaria: grado académico, mérito y años de servicio

ARTICULO 180.- Los sueldos a pagar no podrán ser diferentes a los que figuren en este Estatuto.- La violación de esta norma será causa de despido justificado y hará personalmente responsable del pago convenido al funcionario que lo haya autorizado.- Sin perjuicio de que se le seguirá juicio, por el delito de abuso de autoridad.

ARTICULO 181.- La escala salarial se establece teniendo como referencia el salario mínimo oficial del Estado, dado que en él se incorpora periódicamente el costo de vida, para determinar la base salarial de las diferentes categorías.

ARTICULO 182.- La base salarial será siempre el resultado de multiplicar el factor asignado a cada categoría docente por el monto actualizado del salario mínimo.- Todo aumento al salario mínimo se trasladará automáticamente a la base salarial de las diferentes categorías.

ARTICULO 183.- La escala de categorías bases salariales es la siguiente:

A.

<b>CATEGORIAS</b>	<b>Sal. Minimo Año 2000</b>	<b>Sal. Minimo Año 2001</b>	<b>Sal. Minimo Año 2002</b>	<b>Sal. Minimo Año 2003</b>
Profesor Auxiliar	4.5	5.5	6.0	7.0
Profesor Titular I	5.0	6.0	6.5	7.5
Profesor Titular II	6.0	6.5	7.0	8.0
Profesor Titular III	7.0	7.5	8.0	9.0
Profesor Titular IV	8.0	8.5	9.0	10.0
Profesor Titular V	9.0	9.5	10.0	11.0

B. Los profesores a medio tiempo tendrán una Base salarial equivalente al cincuenta por ciento (50%) de lo que le corresponde a los docentes a tiempo completo según su categoría.

C. El pago de la hora de clase de los profesores contratados por hora se calculará tomando como referencia el salario base de la categoría del Profesor Auxiliar, teniendo en cuenta que son treinta (30) los días del mes y seis (6) las horas hábiles de cada día. El resultado se multiplicará por el factor tres (3), aplicando la formula siguiente:

$$S.H. = \frac{S.A}{30 \times 6} \times 3$$

**Donde S.H. = Salario Profesional por Hora**

**S.A. = Salario Profesional Auxiliar**

D. Las categorías y bases salariales para los Instructores son las siguientes:



<b>CATEGORIAS</b>	<b>Sal. Minimo Año 2000</b>	<b>Sal. Minimo Año 2001</b>	<b>Sal. Minimo Año 2002</b>	<b>Sal. Minimo Año 2003</b>
<b>Instructor I</b>	1.5	2.0	2.5	3.5
<b>Instructor II</b>	1.75	2.25	2.75	3.75
<b>Instructor III</b>	2.0	2.5	3.25	4.25

Los instructores a Medio tiempo tendran una base salarial equivalente al cincuenta (50) por ciento de los Instructores a Tiempo completo según su categoría.

ARTICULO 184.- La base salarial se completará con el pago por años de servicio, conformando así el salario Total del Docente e Instructor. Por cada año de servicio se dará uno por ciento (1%) de la base salarial. Este beneficio se hará efectivo cuando el Docente o Instructor haya laborado el año de servicio de que se trate o una fracción no menor de diez (10) meses, el que será incorporado al sueldo de enero del año siguiente; tomando la base salarial del mes de diciembre del año trabajado.

ARTICULO 185.- Todos los derechos y beneficios adquiridos con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Estatuto serán reconocidos y respetados.

## **TITULO VII**

**DE LAS FUNCIONES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.- DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD.- DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD.- DE LAS PROHIBICIONES DE LA UNIVERSIDAD.- DE LAS OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES Y DE LAS PROHIBICIONES A LOS DOCENTES**

### **CAPITULO I**

#### **DE LAS FUNCIONES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

ARTICULO 186.- Son funciones del docente universitario:

- a) Planificar, promover y ejecutar el proceso enseñanza aprendizaje a nivel superior para la formación de profesionales;
- b)** Contribuir activamente con el desarrollo de programas de extensión y de investigación científica, humanística y tecnológica, procurando que los resultados de ésta actividad sirvan para la solución de los principales problemas del país;
- c) Participar con iniciativas propias o apoyando programas elaborados por la Universidad, dirigidos a mejorar constantemente todos los niveles de la educación nacional, de manera que funcione como un sistema coherente y que responda a los intereses generales de la nación.

## **CAPITULO II**

### **DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD**

ARTICULO 187.- Toda docente en estado de gravidez tendrá derecho a una Licencia de siete semanas antes y ocho después del parto.- La fecha probable del parto se establecerá con el Certificado Médico correspondiente, extendido por el IHSS o por médico particular, refrendado por el IHSS. Durante esta Licencia que será remunerada la docente gozará de todos los derechos que por su cargo le correspondan.

En aquellos lugares donde no opera el IHSS, la constancia la extenderá un médico particular u Hospital Estatal.

En caso de que exista un seguro colectivo, se estará a lo estipulado en el mismo. La cobertura, sin embargo, no podrá ser menor que la establecida por la ley mencionada.

ARTICULO 188.- El período de lactancia será de una hora diaria y empezará a contarse a partir del día en que la docente se reintegre a sus labores después del período postnatal, sin que en el mismo se incluyan vacaciones.

Esta hora siempre será la misma y para gozar de ella bastará la notificación por escrito al jefe inmediato, notificando la hora escogida. Este derecho lo tendrá la madre durante los seis meses contados a partir del día que se reintegre a sus labores.

ARTICULO 189.- La maternidad de las docentes universitarias será protegida en los términos que señala la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

### **CAPITULO III**

#### **OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**

ARTICULO 190.- Además de las obligaciones señaladas en el presente Estatuto y demás Leyes y Reglamentos, son obligaciones de la Universidad, para con sus docentes las siguientes:

- 1) Cumplir y hacer cumplir la Constitución y las Leyes, en particular las relacionadas con la labor docente;
- 2) Pagar la remuneración exacta en las condiciones, fechas y lugares establecidos en este Estatuto o acostumbradas;
- 3) Pagar al docente el sueldo correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables a la Universidad;
- 4) Proporcionar oportunamente a los docentes, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales deberán ser de buena calidad y se repondrán tan pronto dejen de ser eficientes;
- 5) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en los locales de la Universidad las mejores condiciones de higiene y seguridad y para evitar enfermedades o accidentes de trabajo.

## **CAPITULO IV**

### **PROHIBICIONES A LA UNIVERSIDAD**

ARTICULO 191.- A la Universidad le queda prohibido:

- a) Exigir o aceptar dinero u otra recompensa de los docentes como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones laborales en general;
- b) Despedir o perjudicar en cualquier forma alguna a sus empleados por causa de su afiliación a una asociación de empleados o de su participación en actividades gremiales lícitas;
- c) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de los empleados;
- d) Deducir, retener o compensar de los sueldos o salarios suma alguna que corresponde a los empleados sin previa autorización de estos por escrito para cada caso o sin mandato judicial, o sin que las leyes o el presente Estatuto lo autoricen. Igual prohibición rige para las prestaciones en dinero que correspondan a los empleados;
- e) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre los docentes, salvo aquellas permitidas por la ley;

- f) Permitir que se ejerza la Docencia en estado mental anormal, en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes o cualquier otra situación análoga. Igualmente permitir que personas en estos estados permanezcan dentro de las dependencias universitarias;
- g) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja derechos que otorgan las leyes a los docentes o que ofendan la dignidad de estos;
- h) Despedir a los docentes o tomar cualquier represalia en contra de ellos, con el propósito de impedir demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales;
- i) Imponer a los docentes, penas o sanciones que no sean las autorizadas por este Estatuto;
- j) Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los docentes cuando dichos trabajos no estén expresamente convenidos.

## CAPITULO V

### OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES

ARTICULO 192.- Son obligaciones de los docentes:

- a) Defender y respetar la autonomía de la UNAH, observando dentro y fuera del campus universitario, una conducta personal que acreciente la dignidad, ética y el prestigio de la Institución;
- b) Tratar con consideración y respeto a sus superiores subordinados, colegas, estudiantes y personal administrativo.
- c) Cumplir las tareas académicas y administrativas propias de su cargo, de su carga académica y jornada de trabajo;
- d) Participar en la elaboración de trabajos científicos para representar a la UNAH en reuniones nacionales e internacionales;
- e) Consignar su condición de empleado de la UNAH en publicaciones, informes o demás documentos derivados de actividades académico-científicas en las que participa en razón de su cargo;
- f) Participar en reuniones de los organismos y comisiones que integre;
- g) Brindar asesoría académica a los estudiantes;



- h) Desarrollar sus clases ajustándose a los programas vigentes y a la calendarización aprobada;
- i) Rendir un informe al final de cada período académico sobre las actividades desarrolladas en el mismo y todos los que le fuesen solicitados por autoridad competente;
- j) Acatar las normas de control de asistencia a sus actividades determinadas por la universidad a través de los departamentos administrativos correspondientes; y,
- k) Cumplir con lo dispuesto en este Estatuto y las resoluciones de los organismos de gobierno de la UNAH, el Consejo General de la Carrera Docente y demás organismos competentes.
- l) Participar activamente en la actualización y mejoramiento de los programas de sus respectivas carreras

Las demás que determinen las leyes y reglamentos

## **TITULO VIII**

**DEL REGIMEN DISCIPLINARIO.- DEL BENEFICIO DE RETIRO VOLUNTARIO.- DE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.- DE LA REHABILITACION .- DE LA SUSPENSION.**

### **CAPITULO I**

#### **DEL REGIMEN DISCIPLINARIO**

ARTICULO 193.- El régimen disciplinario tendrá por objeto asegurar a la sociedad, en general, y a la comunidad universitaria en particular, la eficiencia, moralidad, responsabilidad y conducta correcta del personal docente.

ARTICULO 194.- Los docentes que incumplan sus deberes, que abusen de sus derechos o que violen las prohibiciones establecidas en la ley y en este Estatuto, serán objeto de las sanciones disciplinarias prevista en este Título. Estas acciones serán independientes de la responsabilidad civil o penal que el acto sancionado pueda originar.

La Universidad cumplirá las funciones que le asigna el presente Título por medio de su Dirección de Recursos Humanos.

ARTICULO 195.- El régimen disciplinario previsto en este Título es de naturaleza administrativa y su aplicación deberá sujetarse a los principios de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción.

ARTICULO 196- La acción disciplinaria será siempre pública y se iniciará:

- a) De oficio;
- b) Por información de un superior jerárquico; y
- c) Por queja presentada por cualquier persona, en ejercicio del derecho de petición.

ARTICULO 197.- Toda falta cometida por un docente universitario originará acción disciplinaria aunque se haya ejercitado acción penal o el infractor se encuentre desvinculado del servicio.

ARTICULO 198.- La acción disciplinaria será procedente aunque el docente haya cesado en sus funciones.

Cuando la sanción no pudiere hacerse efectiva porque el infractor está definitivamente retirado del servicio, se dejará constancia de la falta en su hoja de servicios para que surta efectos como antecedentes o impedimento.

ARTICULO 199.- No podrá abrirse investigación disciplinaria para establecer la responsabilidad de un docente por acciones u omisiones que ya han sido investigadas y, en su caso, sancionadas.

ARTICULO 200.- El encargado de realizar la investigación disciplinaria deberá iniciarla a más tardar el día hábil siguiente a la fecha en que ocurrió la acción u omisión, se puso en su conocimiento dicha acción u omisión o se le presentó la queja.

La violación de esta norma se sancionará como falta muy grave.

ARTICULO 201.- La Direccion de Recursos Humanos podrá pedir informes a los jefes de unidades o departamentos y ordenarles que realicen las investigaciones y diligencias necesarias para el cabal funcionamiento del Régimen Disciplinario.

ARTICULO 202.- Cuando contra un mismo docente se adelanten varias investigaciones disciplinarias, éstas se acumularán y resolverán en un sólo acto. Lo mismo se hará cuando se trate de faltas conexas.

En estos eventos la sanción será la que corresponde a la falta más grave.

ARTICULO 203.- En toda investigación disciplinaria se le dará al docente la oportunidad necesaria para que conozca en privado los cargos que se le imputan

y las probanzas que contra él se aduzcan y se le garantizará en forma plena el derecho de defensa.

Se admitirán como pruebas las reconocidas por la legislación procesal. Todas ellas serán apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica.

ARTICULO 204.- Constituirán faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y el abuso de los derechos otorgados por este Estatuto.

ARTICULO 205.- Para la determinación de las faltas disciplinarias se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios.

- a) La naturaleza de la falta. Sus efectos se apreciarán según hayan producido daños o perjuicios, escándalo o mal ejemplo;
- b) Las modalidades o circunstancias de la acción u omisión se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta, la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes y el número de faltas que se estén investigando;
- c) Los motivos determinantes se apreciarán teniendo en cuenta si se ha procedido por causas innobles o fútiles o por causas nobles o altruistas; y
- d) Los antecedentes del infractor se apreciarán por sus condiciones personales y por la categoría y funciones del cargo que desempeña.

ARTICULO 206.- Se considerarán como circunstancias atenuantes de la responsabilidad las siguientes:

- a) Haber observado buena conducta anterior;
- b) Haber obrado por motivos nobles o altruistas;
- c) Haber confesado voluntariamente la falta;
- d) Haber procurado evitar espontáneamente los efectos nocivos de la falta antes de iniciarse la acción disciplinaria; y
- e) Haber sido inducido a cometer la falta por un superior jerárquico.

ARTICULO 207.- Se considerarán circunstancias agravantes de la responsabilidad:

- a) Haber incurrido dentro de los dos (2) años anteriores en faltas disciplinarias que dieron lugar a la aplicación de la sanción de suspensión;
- b) La reincidencia en la comisión de faltas leves;
- c) Haber procedido por motivos innobles o fútiles;

- d) Haber preparado la falta;
- e) Haber obrado con la complicidad de otra u otras personas;
- f) Haber cometido la falta al ejecutar u ocultar otra;
- g) Haber intentado atribuir a otro u otros la responsabilidad de la falta; y
- h) Haber cometido la falta aprovechando la confianza que en el docente había depositado su superior jerárquico.

ARTICULO 208.- Se consideran faltas las siguientes:

- a) Faltar al cumplimiento de sus funciones por uno o más días sin el permiso correspondiente o causa justificada;
- b) Incumplimiento manifiesto de los deberes propios del cargo;
- c) Llegar con retraso de manera frecuente al cumplimiento de sus funciones, salvo causa justificada;
- d) Tratar a superiores, colegas y alumnos con manifiesta descortesía;
- e) Manejar con notorio descuido los documentos, bienes y materiales bajo su responsabilidad;

- f) Utilizar en el centro de trabajo o fuera del mismo, el tiempo de la jornada o los materiales y equipos para realizar tareas ajenas a la unidad en la cual presta sus servicios
- g) Practicar juegos prohibidos dentro del centro donde labora;
- h) Alterar, sustraer o perder documentos oficiales del dentro;
- i) Exigir tareas que atente contra la salud o seguridad de los estudiantes;
- j) Acosar sexualmente a los alumnos o alumnas y personal de trabajo;
- k) Encubrir las faltas cometidas por sus subalternos;
- l) Traficar con exámenes, certificaciones y calificaciones;
- m) Divulgar, antes de ser aplicadas, las pruebas de evaluación;
- n) Falsificar calificaciones y certificaciones de estudio;
- o) Percibir remuneraciones ilegales;



- p) Utilizar conscientemente documentos o información falsas para el goce de derechos establecidos en el presente Estatuto, su reglamento y demás leyes;
- q) Dañar intencionalmente los bienes del centro donde preste sus servicios profesionales o sustraerlos;
- r) Presentarse al desempeño de sus labores bajo los efectos del alcohol, drogas y estupefacientes o introducirlas en el centro;
- s) Atentar contra los derechos del docente;
- t) Incurrir en abuso de autoridad;
- u) Portar armas dentro del campus universitario; y,
- v) Extender constancias o certificaciones falsas.

ARTICULO 209.- Toda falta cometida por los docentes universitarios en el desempeño de su cargo, será sancionada, de acuerdo con la gravedad de la misma, con una medida disciplinaria o el despido, sin perjuicio de la responsabilidad civil que le corresponda.

ARTICULO 210.- Las faltas de los docentes universitarios se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Las faltas leves se sancionarán:

- a) Con amonestación escrita sin anotaciones en la hoja de servicios del responsable;
- b) Con censura con anotación en la hoja de servicios; o
- c) Con una multa igual a dos (2) días del sueldo mensual.

La reincidencia se sancionará con una multa igual a cinco (5) días de salario la primera vez y a diez (10) días de salario la segunda vez. La tercera reincidencia dará origen a una falta grave.

Las faltas graves se sancionarán con suspensión del trabajo sin goce de sueldo por un período no mayor de ocho (8) días.

Las faltas muy grave serán constitutivas de justa causa de despido y, en su caso, darán lugar a las sanciones previstas en el Código Penal.

ARTICULO 211.- Se consideran faltas leves:

- a) Llegar tarde o ausentarse del puesto sin autorización en horas reglamentarias de labores.
- b) Abuso contra los docentes, subalternos y alumnos.
- c) La falta de atención al estudiante
- d) Falta de cuidado en los objetos, maquinaria o utensilios de oficina.
- e) Falta de respeto a sus superiores en el ejercicio de sus funciones.
- f) Omitir, retardar o denegar en forma injustificada un acto propio de sus funciones.

ARTICULO 212.- Se consideran faltas graves:

- a) Tres amonestaciones en virtud de la comisión de faltas leves.
- b) Actuar en representación de la Institución sin autorización de la misma.
- c) El uso de la prensa, radio y televisión sin autorización del superior jerárquico para la publicación de artículos relacionados con la docencia, actuando en representación de la institución.

- d) La negligencia en el desempeño de sus funciones, irrespeto a sus superiores y la inobservancia de ordenes superiores.
- e) Presentarse a las oficinas en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición análoga.
- f) Insubordinación probada con tendencia a eludir el cumplimiento de cualquier orden o disposición superior.
- g) Comportamiento contrario a la moral y las buenas costumbres dentro de la oficina.
- h) Encargarse de asuntos ajenos al servicio en horas de trabajo.
- i) Realizar juegos dentro de la oficina, no relacionados con su actividad docente.
- j) Profesar insultos, discusiones o riñas entre docentes, o con estudiantes y particulares que tengan lugar dentro de la Institución.

ARTICULO 213.- Se consideran Faltas muy Graves:

- a) La comisión de dos faltas graves o la reincidencia de una de ellas.

- b) Alteración de notas asientos, registros, documentos o datos computarizados y el extravío o pérdida de los mismos, y la pérdida de documentos confiados al docente.
- c) El encubrimiento por parte de los jefes de las faltas cometidas por sus subalternos.
- d) La falsificación de notas y documentos.
- e) Facilitar a personas propias o extrañas a la institución impresos o información no destinada al público; sustraer originales o copias de cualquier clase de documentos clasificados como pertenecientes a la oficina o dar información de hechos o actividades de la dependencia, valiéndose para ello del conocimiento de los mismos por razón de su puesto, excepto en los casos establecidos en la Ley de Procedimiento Administrativo.
- f) Obstaculizar, desviar y no prestar la colaboración que se le requiera en los procesos administrativos.
- g) El abuso o acoso sexual contra compañeros de trabajo y estudiantes.

ARTICULO 214.- Las sanciones serán de dos tipos, a saber: Las medidas disciplinarias y el despido. Las medidas disciplinarias se aplicarán atendiendo la gravedad de la falta.

## **CAPITULO II**

### **DEL BENEFICIO DE RETIRO VOLUNTARIO**

ARTICULO 215.- El docente que se retira de la enseñanza para acogerse a los beneficios de la jubilación, continuara figurando en las nominas del personal docente como Profesor Retirado.

ARTICULO 216.-El profesor retirado tendrá voz, pero no voto, en las sesiones de asambleas universitarias, ya sean de Departamento, Facultad, Centro o cualquier otra Unidad Académica.- Además, se le considerara invitado a todos los actos oficiales de la UNAH.

ARTICULO 217.- El docente de carrera que se retire voluntariamente sin el pago de prestaciones podrá, a juicio del Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria, reingresar a la entidad sin necesidad de concursar en el mismo grado en que se encontraba escalafonado en el momento del retiro y siempre y cuando exista la vacante.

En la aceptación del retiro del docente de carrera que se retire en tales circunstancias se advertirá que el docente conserva el escalafón de carrera en caso de un posible reingreso dentro de los dos (2) años siguientes.

### **CAPITULO III**

## **DE LA TERMINACION DEL CONTRATO O RELACION DE TRABAJO**

ARTICULO 218.- Los docentes universitarios acogidos a este Estatuto sólo podrán cesar en sus cargos por las siguientes causas:

- a) Renuncia
- b) Muerte;
- c) Incapacidad física o mental que haga imposible el cumplimiento de sus funciones;
- d) El mutuo consentimiento de las partes; y,
- e) Despido justificado.

La cesación en el servicio por la causa enumerada en el numeral e) en este artículo no originará responsabilidad para ninguna de las partes, pero en los demás casos se le reconocerá al docente el valor de los derechos que haya adquirido, así como las indemnizaciones previstas para los casos de despido justificado.

ARTICULO 219.- Son causas justas que, previa prueba y siguiendo el procedimiento establecido en este Estatuto, facultan a la Universidad, por medio de la Dirección de Recursos Humanos, para dar por terminada el contrato o relación del trabajo público, sin responsabilidad de su parte:

- a) Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el docente durante sus labores contra sus superiores jerárquicos, los miembros de su familia o los compañeros de trabajo.
- b) Todo daño material causado dolosa o maliciosamente a los bienes de la Universidad, del Estado, de los particulares que se encuentren al cuidado de la Universidad, a las instalaciones físicas, maquinaria o equipos, instrumentos y demás bienes relacionados con el trabajo o apropiarse de los mismos o usarlos indebidamente y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas y dar lugar, por culpa o dolo, a que se extravíen, pierdan o dañen bienes de la Universidad o de particulares que se hallen bajo la custodia de la Universidad;
- c) Alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en el Sistema de Información Académica o en las computadoras donde se almacene o guarde la misma, siempre que no se trate de un hecho accidental y que esté debidamente comprobado
- d) Todo acto delictuoso que el docente cometa en el lugar de trabajo



- e) Utilizar en provecho propio el contenido de los informes o documentos de cualquier clase propios de la universidad del que haya tenido conocimiento por razón de su cargo, sin autorización de la Institución;
- f) Haber sido condenado el docente a la pérdida de la libertad por más de seis (6) meses por sentencia ejecutoriada o haber sido condenado en sentencia firme por la comisión de un delito
- g) Cuando un docente deje de asistir al trabajo sin el permiso correspondiente o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles alternos en el término de un (1) mes. Esta causa no será aplicable a los docentes que hayan gozado de una beca otorgada por la Universidad antes de que hayan prestado sus servicios por un tiempo igual al doble de la duración de la beca o devuelto el valor del financiamiento. Su falta será sancionada con una multa igual al doble de la remuneración que hubiere percibido si la ausencia no se hubiere producido;
- h) La negativa manifiesta del docente a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- i) Inhabilidad e ineficiencia manifiesta en el desempeño de su cargo, entendiéndose por inhabilidad e ineficiencia la calificación más baja en dos evaluaciones sucesivas mediando un lapso no menor de un (1) año;

- j) Constreñir o inducir a otra persona natural o jurídica a dar o prometer al mismo funcionario o empleado, o a un tercero, dinero, valores u otros beneficios indebidos, o solicitarlos;
- k) Recibir de una persona natural o jurídica que tenga interés en un asunto sometido a su conocimiento o manejo, en forma ilícita para sí o para un tercero, dinero, valores u otra utilidad o aceptar, directa o indirectamente, cualquier forma de remuneración o pago para ejecutar, retardar u omitir un acto propio del cargo o para realizar cualquier acción contraria a los deberes oficiales;
- l) Intervenir dolosa o culposamente en la tramitación, aprobación o celebración de cualquier acto;
- m) Tramitar cualquier clase de actos sin la observancia de los requisitos legales esenciales o celebrarlos o liquidarlos sin verificar su cumplimiento u omitir su tramitación por dolo o grave negligencia y que por su ejecución perjudiquen a los estudiantes o compañeros de trabajo;
- n) Destruir, sustraer, ocultar o falsificar un documento público o privado, que obre en la Universidad o consignar en él una falsedad u ocultar, total o parcialmente, la verdad de su contenido;

- o) Realizar actuaciones negligentes, imprudentes y dolosas debidamente comprobadas en menoscabo de la Universidad, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar en derecho.
- p) Reincidencia de la comisión de una falta grave.
- q) Aceptar dádivas, obsequios u otras preveendas a cambio de permitir operaciones irregulares.
- r) Cualquier violación grave de las obligaciones de los docentes.

ARTICULO 220.- La terminación del contrato o relación de trabajo conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior surtirá efecto desde que la Universidad la comunique al docente. Este gozará, sin embargo, del derecho de emplazar a la Universidad, antes de que transcurra el término de la prescripción ante la autoridad judicial competente, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido o pedir la anulación del acto administrativo de que se trate.

Si la Universidad no prueba dicha causa, o el acto fuere declarado no ser conforme a derecho, el docente tendrá derecho a que se le reintegre en su puesto de trabajo y a que se le paguen, en concepto de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación de la relación de trabajo hasta la fecha en que la correspondiente sentencia adquiriera el carácter de firme.

La Universidad tendrá el derecho de repetir contra el funcionario que realizó la acción de despido injusto. La Fiscalía General de la República velará por el estricto cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

ARTICULO 221.- Son causas justas que, previa prueba, facultan al docente para dar por terminada el contrato o relación de trabajo:

- a) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por un superior jerárquico contra el docente o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes o dependientes del superior jerárquico, con su consentimiento o tolerancia;
- b) Actos graves del superior jerárquico que pongan en peligro la vida o la salud del docente o de sus familiares;
- c) Salvo causa de fuerza mayor o caso fortuito, no pagarle la Universidad el salario que le corresponda en la fecha, forma y lugar acostumbrados o establecidos en este Estatuto o hacerle retenciones o deducciones indebidas;
- d) Trasladarlo a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso logrado por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere

ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el servidor en el cargo anterior y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso será regresado al puesto anterior. El docente no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o la reducción del salario.

- e) Incumplimiento, de parte de la Universidad, de las obligaciones establecidas en este Estatuto o en las leyes administrativas vigentes;
- f) Incumplimiento de la Universidad de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo prescritas en las leyes y reglamentos respectivos.

ARTICULO 222.- La terminación del contrato o relación de trabajo conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior surtirá efectos desde que el servidor la comunique a la Universidad. Esta, sin embargo, gozará del derecho de emplazar a aquél ante la autoridad judicial competente, antes de que transcurra el término de la prescripción y siguiendo el procedimiento previsto en la presente ley, con el objeto de probar que abandonó sus labores sin justa causa.

Si la Universidad prueba su pretensión, el docente deberá pagarle a la Universidad los daños y perjuicios correspondientes más las costas del juicio.

ARTICULO 223.- Cuando un docente ha sido contratado por tiempo fijo en los casos permitidos por la Ley, o por el tiempo necesario para la ejecución de un

determinado trabajo y fuere despedido sin causa justificada, o se separe de su trabajo por cualquiera de las causas enumeradas en el Artículo 221, será indemnizado por la Universidad con el importe del salario que habría devengado en el tiempo que falte para que se venza el plazo o para que finalice el trabajo; pero en ningún caso la cantidad podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo definido.

ARTICULO 224.- Las sanciones de amonestación y suspensión solamente se aplicarán después de haberse oído al infractor y realizado las investigaciones del caso, cuando procedan.

ARTICULO 225.- La amonestación será aplicada por el Jefe Inmediato.

Las demás medidas disciplinarias corresponde aplicarlas al Director de Recursos Humanos o a quien delegue dicha función.

ARTICULO 226.- Para efecto de la aplicación de las sanciones establecidas en este capítulo, el Rector o a quien se delegue dicha función, deberá notificar por escrito al docente los hechos que se le imputen, que de resultar no desvirtuados o de insuficiente mérito darían lugar a la aplicación de una sanción. También deberá notificarse el lugar, fecha y hora en que se celebrará la audiencia, para escuchar las razones de oposición o los descargos que el docente tenga, y las pruebas que pueda aportar.

ARTICULO 227.- La audiencia de descargos se celebrará ante el Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria, con la presencia del docente notificado y de dos testigos, nominados uno por la Dirección de Recursos Humanos y el otro por el docente, en ningún caso el testigo será pariente del docente. En ningún caso, el empleado que por delegación deba celebrar dicha audiencia podrá ser el jefe inmediato con el cual se haya originado el conflicto que dió motivo a los hechos imputados. Tal audiencia, se verificará dentro de los siete días hábiles siguientes a la notificación por el Director de Recursos Humanos.- La no asistencia del inculpado se tomará como aceptación tácita de los hechos y se dará por agotado el trámite administrativo

ARTICULO 228.- Todo lo actuado en la audiencia, se hará constar en acta que se levantara al efecto, la cual deberá ser firmada por todos los presentes. En caso de que alguien se rehusare a firmar, dicha circunstancia se hará constar en la misma.

ARTICULO 229.- Si no compareciere el docente a la audiencia establecida en el artículo 233, se tendrá su rebeldía como aceptación tácita de los actos o hechos que se le imputan, dándose por agotada la vía administrativa. Se exceptúa el caso de la causa justa que legalmente impida al empleado hacerse presente. La causa justa, la deberá calificar la autoridad ante quien se celebra la audiencia.

ARTICULO 230.- En caso de no comparecencia de uno o de ambos testigos, la autoridad ante quien se celebre la audiencia, procederá a sustituirlos, con

personas de notoria honradez y probidad o por Notario Público que deberá levantar Acta Notarial de los hechos.

ARTICULO 231.- Si de los descargos que hiciere y/o de las pruebas que aportare el docente, se estableciere claramente la inocencia del mismo, se mandara a archivar la documentación en el expediente de personal correspondiente

ARTICULO 232.- Si a criterio de la autoridad que celebre la audiencia el docente no aporta pruebas suficientes para desvirtuar los cargos que se le imputan, se continuará con el procedimiento a que hubiere lugar y se emitirá la resolución correspondiente, la cual deberá ser redactada y notificada de conformidad a lo estipulado en los artículos 24 al 26 y 87 al 91 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

ARTICULO 233.- El docente que fuere objeto de las medidas disciplinarias podrá impugnarlas ante la Dirección de Recursos Humanos dentro de los diez días siguientes a la notificación de la misma.

Si no lo impugnare dentro de ese plazo, la medida disciplinaria quedará firme.

ARTICULO 234.- El trámite de Impugnación, su Resolución y respectiva Notificación, se sujetarán a las disposiciones del presente Estatuto, y supletoriamente a los de la Ley del Procedimiento Administrativo.



ARTICULO 235.- La sanción de despido no podrá aplicarse sin antes haberse escuchado suficientemente los descargos del inculpado, realizadas las investigaciones pertinentes y evacuadas las pruebas que correspondan. El despido quedará firme una vez agotados y fallados los recursos interpuestos por el inculpado.

ARTICULO 236.- Todo despido de un docente universitario que se haga por alguna de las causales establecidas en el artículo 219 de este Estatuto, se entenderá justificado y sin responsabilidad alguna para la Universidad, cuando agotado el procedimiento de defensa de parte del docente afectado, recaiga resolución firme declarando la procedencia del despido.

ARTICULO 237.- Los docentes universitarios, que hayan sido despedidos por cualesquiera de las causas enumeradas en el artículo 219 del presente Estatuto, quedarán inhabilitado para trabajar en la Universidad por el término de cinco (5) años, contados a partir de la fecha en que el despido quede firme.

## **CAPITULO IV**

### **DE LA REHABILITACION**

ARTICULO 238.- Todo docente universitario que hubiere sido despedido por cualesquiera de las causas señaladas en el artículo 219 del presente Estatuto, podrá reingresar a la Universidad, después de haber transcurrido cinco años contados desde la fecha en que el despido fuere firme, siempre que en dicho período, hubiere observado buena conducta, y se someta a los exámenes correspondientes. Se exceptúan, los ex-empleados que hubieren sido condenados por los delitos de traición, violación de secretos, infidelidad en la custodia de documentos, usurpación de funciones, exacciones ilegales, cohecho, malversación de caudales públicos, fraude, falsificación de documentos públicos, asesinato, y demás delitos contra el Patrimonio de la Universidad.

## **CAPITULO V**

### **DE LA SUSPENSION**

ARTICULO 239.- Se emitirá la acción de personal de suspensión, cuando el docente, haya sido detenido y puesto en prisión, por resolución de los Juzgados o Tribunales de Justicia.

ARTICULO 240.- La sentencia condenatoria, da lugar a la cancelación del nombramiento, sin responsabilidad alguna de la Universidad, y la sentencia absolutoria, da derecho al docente, al reingreso a su puesto o a otro similar de la misma categoría y grado salarial ajustandose a lo establecido en el Artículo 100, numeral 9 del codigo del trabajo.

ARTICULO 241.- La Universidad, podrá acordar un nombramiento interino, por mientras dure la suspensión del empleado regular, a que se refiere el artículo anterior, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35 y siguientes del presente Estatuto.

## **TITULO IX**

### **DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES.- DE LA PRESCRIPCION**

#### **CAPITULO I**

##### **DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES**

ARTICULO 242- Con motivo de la terminación del contrato o relación de trabajo los derechos de los docentes se dividen en prestaciones e indemnizaciones.

Se consideran prestaciones, entre otras, el sueldo, las vacaciones, el decimotercer y decimocuarto mes, el pre y el post-natal y el derecho a la hora de lactancia materna.- Ellos corresponderán al docente termine o no la relación de servicio, independientemente si la relación termina por causa o motivo justificado o no.- Cuando la relación termina antes de la fecha que se causen vacaciones, decimotercer o decimocuarto mes, éstos se calcularán en forma proporcional al período laborado, tal como se estipula en este Estatuto.

El docente tendrá derecho, entre otras, a indemnizaciones tales como el preaviso, el auxilio de cesantía y la indemnización en estado de embarazo; cuando el contrato termine por despido injustificado y su otorgamiento se regulará de la siguiente manera:

- a) El preaviso se notificará con quince días de antelación, si el docente ha laborado de un mes a un año; si ha laborado de uno a dos años se le notificará con treinta días de anticipación y si ha laborado más de dos años, la notificación se hará con sesenta días de anticipación;
  
- b) El auxilio de cesantía se reconocerá a razón de un mes de salario por cada año de trabajo y si los servicios no alcanzan al año en forma proporcional al período laborado; en ningún caso el auxilio de cesantía podrá exceder del equivalente de veintitrés meses de salario.
  
- c) Como norma general no podrá darse por terminada el contrato o relación de trabajo de la mujer grávida, no obstante, la docente despedida en estado de gravidez, tendrá derecho en concepto de indemnización al pago del equivalente a los salarios de sesenta días en concepto de indemnización, sin perjuicio de su derecho al pago del pre y post-natal y al reconocimiento de las horas de lactancia materna.

## **CAPITULO II**

### **DE LA PRESCRIPCION**

ARTICULO 243.- Los derechos y acciones señaladas en este Estatuto a favor de los docentes así como los que se originen de las Resoluciones de la Dirección de Recursos Humanos, prescribirán en el término de dos (2) meses hábiles, salvo que tuvieren un plazo especial.

ARTICULO 244.- El término de la prescripción, se contará desde el día siguiente al de la notificación de la resolución que para tales efectos se haya emitido, o del día en que pudieren hacerse efectivos los derechos que le otorga este Estatuto.

ARTICULO 245.- En el término de un (1) mes, prescribirán las acciones que contempla el presente Estatuto a favor de la Universidad. En este caso, se contará el término desde la fecha en que la Dirección de Recursos Humanos que haya tenido conocimiento del hecho o acaecido las circunstancias establecidas por este Estatuto.

ARTICULO 246.- La acción disciplinaria prescribe en un (1) mes, contados a partir del último acto constitutivo de falta. Dentro de dicho término, además, podrá imponerse la sanción correspondiente.

## **TITULO X**

### **DE LOS RECURSOS.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

#### **CAPITULO I**

#### **DE LOS RECURSOS**

ARTICULO 247.- Para resolver sobre las medidas disciplinarias, será competente el Consejo Local de la Carrera Docente Universitaria.

El perjudicado podrá hacer uso de todos los medios de prueba para desvanecer los hechos y cargos que se le imputan respecto a las sanciones disciplinarias. Este período probatorio se regirá de conformidad a la Ley de Procedimiento Administrativo, contra la Resolución que se dictare podrá interponer los recursos de apelación y reposición, conforme a dicha ley.

En los casos de despido el docente que desee impugnarlos deberá agotar el procedimiento a que se refiere el artículo 691 del Código del Trabajo y agotado el mismo ocurrir directamente a la Jurisdicción del Trabajo dentro del término de dos (2) meses contados a partir del día siguiente al de la última gestión.

ARTICULO 248.- Los casos no previstos en el presente Estatuto y demás disposiciones complementarias o conexas, se regirán por las disposiciones de la

Constitución de la República y el Código del Trabajo o el derecho administrativo y en su defecto por las normas del derecho común.

ARTICULO 249.- Todo nombramiento que se hiciera en contravención de lo dispuesto en la Ley y este Estatuto, será nulo y no concederá derecho alguno a quien lo haya obtenido más que el pago por los servicios prestados, pero las actuaciones de estos docentes, ejecutados con arreglo a derecho en el ejercicio de sus cargos serán válidos.

ARTICULO 250.- Contra las resoluciones de carácter administrativo del Consejo General de la Carrera Docente cabrán los recursos previstos en la Ley de Procedimiento Administrativo.

El recurso de apelación se presentara ante el Consejo General de la Carrera Docente, y este lo remitirá al Consejo Universitario para su decisión, junto con el expediente y su informe en el plazo de cinco días.

El plazo para la interposición del recurso será de quince días.

Contra la resolución que dicte el Consejo Universitario procederá el recurso de reposición.

La reposición podrá pedirse dentro de los diez días siguientes al de la notificación del acto impugnado.- Dándose por agotada la vía administrativa y el interesado podrá recurrir directamente a la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.



## **CAPITULO II**

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

ARTICULO 251.- Los derechos adquiridos por los docentes, hasta la entrada en vigencia de este Estatuto, serán respetados.

ARTICULO 252.- Este Estatuto deberá ser revisado por el Consejo General de la Carrera Docente cada cuatro años contados a partir de su vigencia, con el objeto de proponer las reformas normativas y salariales necesarias de acuerdo al desarrollo dinámico de la UNAH.

ARTICULO 253.- El Consejo General de la Carrera Docente a más tardar sesenta días después de su instalación elaborará y aprobará el Manual de Clasificación de Puestos de la Carrera Docente el que deberá contener los deberes y responsabilidades de cada puesto.

ARTICULO 254.- Mientras el Consejo General de la Carrera Docente aprueba el manual de reclasificación de puestos de la Carrera Docente seguirán vigentes los Artículos 166, 168, 170 y 172 del Estatuto del Docente Universitario del 22 de diciembre de 1988 que contienen las responsabilidades de los docentes según su categoría.

ARTICULO 255.- Todo aquel docente que a la entrada en vigencia de este Estatuto esté ostentando la categoría de Profesor Auxiliar I y II sin tener el grado mínimo de Licenciado deberá inscribirse en los cursos de

profesionalización que programaran las unidades académicas para que, en el plazo de dos (2) años acceda al Título de Licenciatura para poder ser reclasificados a la nueva categoría de Profesor Auxiliar.

Por mientras se cumple lo dispuesto en el párrafo anterior las bases salariales de los docentes de estas categorías serán las siguientes :

<b>CATEGORIAS</b>	<b>Sal. Mínimo Año 2000</b>	<b>Sal. Mínimo Año 2001</b>
Profesor Auxiliar I	2.5	3.0
Profesor Auxiliar II	3.0	3.25

ARTICULO 256.- Los profesores auxiliares I, II y III que ostenten el grado de licenciatura serán reclasificados a la categoría que les corresponde, previa evaluación en un plazo no mayor de tres meses a partir de la entrada en vigencia de este Estatuto.

ARTICULO 257.- Todos aquellos docentes que al entrar en vigencia este Estatuto, ostenten los grados académicos de maestría o doctorado con carácter de postgrado cuyos títulos se encuentren reconocidos e incorporados por la UNAH serán reclasificados automáticamente en la categoría que según su título les corresponda.

El docente que por ostentar el grado académico de maestría o doctorado tenga derecho a la reclasificación automática de Profesor Titular II ó III según el caso y, además, tenga méritos acumulados hasta por cien puntos o más que no hayan

sido evaluados para llegar a la categoría que en ese momento ostenta, tendrá derecho a que se le valoren dichos méritos para ascender más allá de la categoría que por título le corresponde.

ARTICULO 258- Los años de servicio correspondientes a los años 1997, 1998 y 1999, dado que este Estatuto no tiene carácter retroactivo, se remunerarán conforme a lo que se disponga en lo establecido en el undécimo Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 259.- El presente Estatuto se aplica y obliga a todos los docentes de la UNAH; sin perjuicio del reconocimiento de sus derechos adquiridos; a partir de la vigencia de éste ningun docente podra disfrutar simultaneamente de un mismo derecho contemplado en distintos instrumentos juridicos.

Para el caso es incompatible el disfrute del derecho al aumento de salario contemplado en éste Estatuto con el que pueda otorgar otro instrumento juridico.

ARTICULO 260.- Quedan derogados por este Estatuto todas las disposiciones contrarias a él, en materia de Carrera Docente, sin perjuicio de los beneficios y derechos anteriormente adquiridos por los docentes.

ARTICULO 261.- El presente Estatuto entrará en vigencia el dia de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta"; no obstante los derechos

establecidos en los Artículos 183 y 255 se reconoceran a partir del primero de enero del año dos mil (2000) .