

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA
COMISION INTERVENTORA**



**REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE
CATACAMAS, OLANCHO, AGOSTO DE 2019**

Tabla de contenido

APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE POR LA COMISIÓN INTERVENTORA.....	7
INTRODUCCIÓN.....	9
REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE	11
TÍTULO I	11
DISPOSICIONES GENERALES, DEFINICIONES, FUNCIONES DE LOS DOCENTES Y OBJETIVOS DE LA CARRERA DOCENTE.	11
CAPITULO I.....	11
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES	11
CAPÍTULO II.....	17
OBJETIVOS DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE	17
TÍTULO II	18
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES	18
DE SU ÁMBITO DE APLICACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	19
DE LA CLASIFICACIÓN DOCENTE.....	19
TÍTULO III	21
FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE.....	21
CAPITULO I.....	21
MARCO DE ACTUACIÓN DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE... ..	21
CAPÍTULO II.....	21
DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SISTEMA DE CARRERA DOCENTE	21
CONSEJO DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE.....	21
DE LA DIRECCIÓN DE CARRERA DOCENTE.....	24
TÍTULO IV	24
DE LOS PROCESOS DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE	24
CAPÍTULO I.....	24

DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE	24
CAPÍTULO II.....	25
DE LA CATEGORIZACIÓN DOCENTE	25
CAPÍTULO III.....	26
DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS DOCENTES: DE LOS.....	26
SALARIOS DEL DOCENTE POR CATEGORÍA Y DE LA COMPENSACIÓN PARA LOS DOCENTES POR DESEMPEÑO DE CARGOS DE GESTIÓN ACADÉMICA	26
DE LOS SALARIOS DEL DOCENTE POR CATEGORÍA	26
DE LA COMPENSACIÓN PARA LOS DOCENTES POR DESEMPEÑO DE CARGOS DE GESTIÓN ACADÉMICA	27
CAPÍTULO IV	29
DE LA CONVOCATORIA, LOS CONCURSOS Y LA SELECCIÓN DE DOCENTES.....	29
CAPÍTULO V.....	31
DE LA CONTRATACIÓN	31
CAPÍTULO VI	31
DEL PERIODO DE PRUEBA.....	31
CAPÍTULO VII	32
DE LA DEDICACIÓN DOCENTE.....	32
TÍTULO V	32
DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.....	32
CAPÍTULO I.....	32
DE LA FORMACIÓN CIENTÍFICA	32
CAPÍTULO II.....	33
DE LA CAPACITACIÓN.....	33
TÍTULO VI	34
RECLASIFICACIONES Y TRASLADOS	34
CAPÍTULO I.....	34
DE LAS RECLASIFICACIONES	34
CAPÍTULO II.....	37

DE LOS TRASLADOS	37
TITULO VII	38
DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES	38
CAPÍTULO I.....	38
DE LOS DERECHOS DE LOS DOCENTES	38
CAPÍTULO II.....	40
DE LOS DEBERES DE LOS DOCENTES	40
TÍTULO VIII	41
DE LOS DESCANSOS, FERIADOS, VACACIONES, LICENCIAS,.....	41
PERMISOS Y RETIROS.....	41
CAPÍTULO I.....	42
DE LOS DESCANSOS Y FERIADOS	42
CAPÍTULO II.....	42
DE LAS VACACIONES.....	42
CAPÍTULO III.....	42
DE LAS LICENCIAS.....	42
SECCIÓN PRIMERA	42
DE LAS LICENCIAS EN GENERAL	42
SECCIÓN SEGUNDA.....	43
DE LA LICENCIA SABÁTICA	43
CAPÍTULO IV	45
DE LOS PERMISOS.....	45
CAPÍTULO V.....	45
DEL BENEFICIO DE RETIRO VOLUNDARIO	45
TÍTULO IX	46
EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	46
CAPÍTULO I.....	46
DISPOSICIONES GENERALES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	46
CAPÍTULO II.....	48
DE LA CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.....	48

CAPITULO III.....	50
DE LAS SANCIONES Y EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	50
DE AUDIENCIAS.....	52
TÍTULO X	53
DEL TRABAJO ACADÉMICO DOCENTE, DE LA SUPERVISIÓN Y DE LA..	53
EVALUACIÓN DOCENTE.....	53
CAPÍTULO I.....	53
DE LA ASINACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO DOCENTE.....	53
CAPÍTULO II.....	56
DE LA SUPERVISIÓN	56
CAPÍTULO III.....	57
DE LA EVALUACION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO	57
TÍTULO XI	58
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO, SUSPENSIONES,.....	58
PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES.....	58
CAPÍTULO I.....	58
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO O RELACIÓN DE TRABAJO.....	58
CAPÍTULO II.....	62
DE LA SUSPENSIONES.....	62
CAPÍTULO III.....	62
DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES.....	62
TÍTULO XII	63
DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS	63
CAPÍTULO I.....	63
DISPOSICIONES GENERALES	63
CAPÍTULO II.....	63
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	63

APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE POR LA COMISIÓN INTERVENTORA



REPÚBLICA DE HONDURAS UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA COMISIÓN INTERVENTORA PERÍODO 2018-2020

Resolución CI-U-077-29-2018

Universidad Nacional de Agricultura. Comisión Interventora 2018-2020(CI).
Catacamas, Olancho, a los dieciocho días del mes de octubre de dos mil dieciocho.

CONSIDERANDO: Que el proceso de Intervención en la Universidad Nacional de Agricultura inició en un primer período de un año (2017) a cargo de una Comisión nombrada según Decreto Legislativo No. 172-2016 publicado en la Gaceta de fecha jueves 12 de enero de 2017.

CONSIDERANDO: Que habiéndose agotado el año de intervención, fue preciso a juicio del Soberano Congreso Nacional ampliar el plazo a la Comisión Interventora por un término de 24 meses más, para que se concluyeran los propósitos establecidos en el Decreto No. 172-2016. Esta ampliación fue aprobada mediante Decreto No. 138-2017, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 23 de febrero de 2018, a partir de la cual se inicia su vigencia.

CONSIDERANDO: Que esta Comisión Interventora reinicia el segundo período de intervención con la totalidad de las facultades otorgadas en el Decreto No. 172-2016, en los ámbitos legales, académicos y administrativos, incluyendo la de asumir el gobierno de la Universidad Nacional de Agricultura a fin de continuar resolviendo su problemática, asegurando la normalidad de su funcionamiento y elevar los estándares de calidad educativa.

CONSIDERANDO: Que la Comisión Interventora tiene la representación legal de la Universidad Nacional de Agricultura y actúa en sustitución del Consejo Directivo Universitario, de la Rectoría, Vice-rectorías de la Universidad y como tal, deviene obligada a velar por el cumplimiento de normativas institucionales y de aplicación general en el Sistema de Educación Superior del país.

CONSIDERANDO: Que la Comisión Interventora (período 2017), mediante resolución No. 128-11-2017, de fecha veintidós de noviembre de 2017, aprobó el Estatuto de la Universidad Nacional de Agricultura, el cual a su vez fue elevado para su aprobación por el Consejo de Educación Superior conforme a ley. El Consejo de Educación Superior conoció, discutió y aprobó mediante Acuerdo No. 3668-321-2017 de fecha 12 de diciembre de 2017, el Estatuto de la Universidad, el cual finalmente fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 34,525 de fecha 23 de diciembre de 2017.





REPÚBLICA DE HONDURAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA
COMISIÓN INTERVENTORA
PERÍODO 2018-2020

CONSIDERANDO: Que en el Estatuto Institucional, Título XIV Disposiciones Transitorias **Capítulo Único, De las Disposiciones Transitorias, Artículo 289, se establece que:** "Para crear las condiciones que aseguren la implementación efectiva del presente Estatuto, la Universidad Nacional de Agricultura, mediante el proceso de intervención, tendrá un plazo máximo de veinticuatro (24) meses después de la aprobación del mismo para la elaboración y aprobación del Plan General de Transformación Institucional de la Universidad Nacional de Agricultura, el Reglamento General del Estatuto, la normativa que se desprende del presente Estatuto, el Plan Estratégico, el Modelo Educativo, el Plan de Arbitrios, los cuales una vez aprobados se convertirán en Ley para garantizar su ejecución".

CONSIDERANDO: Que el Artículo 298 del Estatuto de la Universidad Nacional de Agricultura, establece un período de dos (2) años de transición para la emisión de los reglamentos que del mismo Estatuto deriven.

CONSIDERANDO: Que la Comisión Interventora tiene la responsabilidad de asegurar y conducir el proceso de reglamentación del Estatuto, en razón de lo cual ha solicitado a las autoridades universitarias, la formulación de propuestas de los diferentes Reglamentos derivados de la aplicación del Estatuto Institucional, las cuales debían realizarse con la participación de la Comunidad Universitaria.

CONSIDERANDO: Que la Comisión Interventora mediante Resolución No. CI-U-022-08-2018 de fecha nueve de mayo de dos mil dieciocho, declaró a la Universidad Nacional de Agricultura en plena formulación de propuestas de los Reglamentos derivados del Estatuto Institucional vigente en cumplimiento de los Artículos citados anteriormente y priorizó para que se elaborasen propuestas para los Reglamentos siguientes: Reglamento General del Estatuto, Reglamento de Carrera Docente y Reglamento de Vida Estudiantil.

CONSIDERANDO: Que durante el mes de septiembre de 2018, fueron recibidas las propuestas de los Reglamentos: a) Reglamento General del Estatuto, b) Reglamento de la Carrera Docente, c) Reglamento de Vida Estudiantil; y, d) Normas Académicas de la Universidad Nacional de Agricultura, documentos que además de haberse formulado con la participación de la Comunidad Universitaria, fueron conocidos y discutidos en el seno del Consejo Académico de la Universidad.

CONSIDERANDO: Que la Comisión Interventora en cumplimiento de sus atribuciones y garantizando el cumplimiento de los objetivos del proceso de intervención que lidera en la Universidad Nacional de Agricultura, ha leído y discutido minuciosamente todos y cada uno de los componentes y disposiciones que contienen los cuatro instrumentos normativos y habiéndose consensuado su contenido.





**REPÚBLICA DE HONDURAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA
COMISIÓN INTERVENTORA
PERÍODO 2018-2020**

POR TANTO:

En uso de las facultades de que está investida en los Decretos Nos. 172-2016 y 138-2017, Estatuto Institucional vigente, la Ley de Educación Superior, su Reglamento General y las Normas Académicas de la Educación Superior, Acuerdos varios del Consejo de Educación Superior, Código del Trabajo hondureño y demás leyes aplicables, la Comisión Interventora,

RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar en cumplimiento de lo establecido en el Estatuto Institucional de la Universidad Nacional de Agricultura, vigente desde diciembre de 2017, los instrumentos normativos siguientes:

1. Reglamento General del Estatuto,
2. Reglamento de Carrera Docente,
3. Reglamento de Vida Estudiantil; y,
4. Normas Académicas.

SEGUNDO: Elevar al Consejo de Educación Superior y a la Dirección de Educación Superior los reglamentos anteriores, en cumplimiento del Acuerdo No.609-101-98 de fecha 18 de febrero de 1998, del Consejo de Educación Superior, y una vez devueltos estos con el registro respectivo, publíquense en el Diario Oficial La Gaceta de conformidad con el Art. 32 y último párrafo del Art. 135 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

TERCERO: Se instruye a la Gerencia Administrativo-Financiero de la Universidad Nacional de Agricultura realizar previsión financiera a efecto que la nueva normativa institucional, una vez registrada en el Consejo de Educación Superior, por la Dirección de Educación Superior, sea editada y reproducida en cuadernillos seriados para que sean distribuidas a todas las instancias académicas, administrativas, de producción-comercialización y de servicio de la UNAG, para su fiel cumplimiento.

CUARTO: Esta resolución es de ejecución inmediata. **Notifíquese y cúmplase.**

POR COMISIÓN INTERVENTORA

G.D. ANDRÉS FELIPE DÍAZ LÓPEZ
Comisionado Presidente

Dra. NORMA MARTIN DE REYES
Comisionada



Sc. IRIS MILAGRO ERAZO TÁBORA
Comisionada

INTRODUCCIÓN

El Reglamento de la Carrera del Docente Universitario de la Universidad Nacional de Agricultura es el instrumento por medio del cual se promueve la actualización y mejoramiento del ejercicio de los profesionales que realizan estricta actividad docente en función de los nuevos paradigmas de la educación superior a nivel Nacional, Regional e Internacional y norma las regulaciones académicas y laborales entre la Universidad Nacional de Agricultura y sus docentes.

En este Reglamento se determina la Carrera Docente como la única manera de ascender en la escala de puestos y salarios en el escalafón docente.

Se postulan condiciones reguladas de ingreso, mediante concurso y períodos de prueba para todo docente que ingrese a la Universidad Nacional de Agricultura, así mismo, se reconoce la estabilidad de los docentes, 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 de la República, las leyes de Educación Superior, el Código de Trabajo y las Leyes de Previsión Social y el Estatuto de la Universidad Nacional de Agricultura y su Reglamento.

El Reglamento de la Carrera Docente pretende dignificar la profesión del docente de nivel superior, exigiéndole las competencias adecuadas para las funciones que habrá de realizar; 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 Estatuto de la Universidad Nacional de Agricultura.

REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES, DEFINICIONES, FUNCIONES DE LOS DOCENTES Y OBJETIVOS DE LA CARRERA DOCENTE

CAPÍTULO I

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento de la Carrera Docente se basa en la naturaleza y fines de la Universidad

Nacional de Agricultura; en el carácter del trabajo académico y en las normas constitucionales y legales que rigen la educación superior, el desarrollo científico y la vida ciudadana y que consagran las libertades, derechos y deberes en general y los de servidores públicos en particular. Responde a las exigencias de la Gestión del Conocimiento, de la investigación y de la formación en ciencias y disciplinas; reconoce como funciones básicas del personal docente, la docencia, la investigación, la vinculación universidad sociedad, la innovación tecnológica y la producción de bienes y servicios.

ARTÍCULO 2.- De conformidad con el artículo 231 del Estatuto de la Universidad Nacional de Agricultura, aprobado por el Consejo de Educación Superior según acuerdo No. 3668-321-2017, de fecha 12 de diciembre del 2017 “son docentes universitarios quienes realicen **docencia superior, funciones directivas de la gestión del conocimiento, administren, organicen, dirigen, imparten, orienten o supervisen la labor académica en los campos de la docencia, la investigación, vinculación Universidad –Sociedad** y las demandas de desarrollo.

ARTÍCULO 3.- El régimen especial del Sistema de la Carrera Docente, comprende los siguientes aspectos y procesos: definición del perfil del cargo docente, selección, evaluación, promoción, derechos, obligaciones, situaciones administrativas, períodos de nombramiento, funciones, estímulos, previsión y aspectos éticos y disciplinarios. En el desempeño de sus funciones, los docentes se deberán enmarcar en los programas establecidos por la Facultad o departamento académico y deberán desarrollarlos dentro de los métodos de las ciencias, como forma de asegurar la excelencia académica y la adecuada libertad de cátedra que es consustancial con la búsqueda de la verdad.

ARTÍCULO 4.- Al personal docente son aplicables en lo pertinente las Normas y Leyes contenidas en la Constitución de la República, las disposiciones contenidos en la Ley de Educación Superior y su Reglamento, las Normas Académicas del Nivel de Educación Superior, el Estatuto y Reglamentos de la Universidad Nacional de Agricultura, las disposiciones del presente reglamento y otras leyes que sean aplicables.

ARTÍCULO 5.- El personal docente de la Universidad Nacional de Agricultura tiene como misión contribuir a la apropiación, producción, difusión y socialización de los conocimientos, las tecnologías, las artes y la cultura, y la formación de futuros miembros de las comunidades profesionales del país, a quienes deberán dotar, dentro

de un marco ético, de las herramientas conceptuales y metodológicas y de las destrezas necesarias para el ejercicio de sus funciones profesionales o académicas, en un contexto de cambios culturales, científicos-técnicos, sociales y económicos, con el propósito de contribuir a la consolidación de la democracia y a la construcción del país en una perspectiva universal.

ARTÍCULO 6.- La Universidad Nacional de Agricultura como institución que cumple funciones de docencia, de investigación, innovación y vinculación Universidad-Sociedad y las funciones de los otros sistemas académicos, fomentará a través de su personal docente los valores propios a ese carácter institucional, con el fin de generar el conocimiento y formar profesionales e investigadores, sobre bases éticas, científicas, críticas y humanísticas para contribuir a desarrollar el agro hondureño.

ARTÍCULO 7.- Los miembros del personal de carrera docente de la Universidad Nacional de Agricultura, realizarán su actividad en el marco de los siguientes principios, que constituyen los referentes fundamentales para la consolidación de la comunidad:

- a. Responsabilidad social: Todo docente debe de obrar con responsabilidad ante la sociedad, la institución, sus pares académicos y los estudiantes.
- b. Universalidad: El docente contribuirá a la búsqueda del conocimiento universal que se define como todos los distintos saberes y manifestaciones culturales.
- c. Autonomía: El docente gozará de autonomía como una condición necesaria para la creación, la innovación y la formación; para el ejercicio de las actividades y la labor académica y, en particular, se le garantizarán la libertad de pensamiento, de cátedra, de expresión y de asociación.
- d. Excelencia académica: El personal docente propenderá por el desarrollo de su actividad dentro de los más altos parámetros de calidad propios de su área de conocimiento y de las actividades de docencia, investigación, extensión, vinculación, producción y gestión.
- e. Igualdad: El docente brindará a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que no implique preferencias o discriminaciones por razones sociales, económicas, políticas, de género, culturales, ideológicas o religiosas.
- f. Reconocimiento: El personal académico deberá ser valorado por la institución de acuerdo a su antigüedad y méritos.
- g. Transparencia: Entendida como la necesidad de que las decisiones y acciones desarrolladas en la

labor académica deben ser visibles a la comunidad académica y a la sociedad.

- h. Participación: Los docentes participarán en las orientaciones académicas e institucionales y se constituye en un deber y un derecho de los miembros del personal docente, en el marco de las normas legales e institucionales.
- i. Cooperación y solidaridad: Las condiciones particulares de la producción, apropiación y divulgación del conocimiento requieren que el personal docente realice su labor dentro del mayor espíritu de cooperación y solidaridad.
- j. Libertad de cátedra: Los profesores gozan de discrecionalidad para exponer los conocimientos, respetando los contenidos programáticos mínimos de los cursos y generando los espacios para el diálogo, la controversia y la ampliación de los conocimientos por parte de los estudiantes.
- k. Convivencia: En el desarrollo de su actividad académica los docentes harán ejercicio del diálogo y la argumentación para la solución de conflictos y la construcción de los espacios de convivencia propios para el ejercicio académico.
- l. Pluralidad: Toda actividad académica deberá desarrollarse sobre la base del reconocimiento y el estímulo a la diversidad del pensamiento y de la acción, sin perjuicio de la búsqueda de consensos sobre asuntos fundamentales para la Universidad.

ARTÍCULO 8.- La Universidad Nacional de Agricultura reconoce la importancia del personal docente para desarrollar sus objetivos institucionales fundamentales. En consecuencia, lo deberá dotar, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, de las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones; estimulará y valorará la calidad del trabajo académico; propiciará el respeto y reconocimiento del personal docente y deberá proporcionarle las condiciones necesarias para que haga uso de sus derechos y libertades y, además, pueda cumplir con sus deberes y obligaciones.

ARTÍCULO 9.- DEFINICIONES: Las siguientes definiciones tendrán el significado expresamente indicado:

- a. **DOCENCIA:** Es la actividad dialógica, transformadora y participativa que realiza un docente en su interrelación con el estudiante durante el proceso de aprendizaje en sus modalidades personal. Incluye no sólo el momento presencial de las clases, módulos y seminarios, sino también el tiempo que dedica a la preparación de la clase, revisión de trabajos y pruebas,

direcciones de proyectos finales de graduación, discusión y orientación de sus estudiantes;

- b. **INVESTIGACIÓN:** Es la función académica que se realiza por medio de un proceso sistemático y riguroso, por el cual se crea ciencia, se obtienen nuevos conocimientos y se desarrollan o adoptan nuevas tecnologías; incluye la labor desarrollada en el marco de dirección y asesoría de trabajos finales de grado y posgrado. La actividad de investigación preferentemente responderá a los intereses y necesidades nacionales del desarrollo del agro hondureño.
- c. **VINCULACIÓN:** Permite integrar funciones universitarias y la sociedad, permitiendo el conocimiento de la Cultura y metodologías de producción de las comunidades campesinas, para su integración en ambos sentidos en la creación del conocimiento integrando universidad-sociedad.
- d. **PRODUCCIÓN:** Es una actividad que aporta valor agregado por creación o fabricación de bienes y servicios y en la Universidad Nacional de Agricultura es el resultado objetivo del trabajo en la academia que se materializa mediante el aprender haciendo y de emprendimientos propios de la institución que generan productos y servicios en el campo de las ciencias de la tierra.
- e. **CAPACITACIÓN DOCENTE:** Es la actividad que dentro de la Carrera Docente, se realiza para profundizar o actualizar conocimientos y competencias en el dominio de su propia disciplina, 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 sociopolíticos en que tendrá lugar su labor docente.
- f. **INNOVACIÓN.** Es la incorporación sistemática y planificada de prácticas transformadoras orientadas a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y elevar la calidad educativa y se puede entender de dos maneras: Como la adopción e introducción de algo que ya existe o, como producto o respuesta a la solución de un problema determinado o una necesidad interna. Es la creación de conocimiento, productos y procesos nuevos que conforman una parte esencial del trabajo imprescindible de la Universidad del Siglo XXI.
- g. **COMERCIALIZACIÓN:** Conjunto de actividades vinculadas al intercambio de bienes y servicios entre productores y consumidores. La Comercialización en la Universidad Nacional de Agricultura, es toda actividad desarrollada por los Centros de Producción, que involucra la acción de ofrecer al mercado bienes y servicios generados de la actividad académica del aprender haciendo y de actividades científicas, industriales, intelectuales, innovadoras y de emprendimientos propios de la Universidad dispuestos al mercado para la satisfacción de necesidades en cualquier ciclo de la cadena de valor en el campo de las ciencias de la tierra.
- h. **ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA:** Es el proceso de la planificación, organización, dirección y control con la adecuada coordinación para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, vinculación, producción y comercialización, gestión académica, orientación, supervisión académica, etc., y el logro de los objetivos de el Nivel de Educación Superior y de la Universidad, para ello deberá existir la eficiente administración del talento humano y los recursos financieros y físicos con los que cuenta la institución.
- i. **ORIENTACIÓN:** 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.
- j. **TRABAJO ACADÉMICO DOCENTE:** Son las tareas que en actividades de investigación, docencia, vinculación, producción, comercialización, administración académica, orientación y capacitación docente, se le asignan a los docentes de los Departamentos Académicos en función de su especialidad y de las necesidades de la Institución.
- k. **MÉRITO ACADÉMICO:** Son los aportes académicos que hace el docente en los campos de investigación, docencia, vinculación, producción, comercialización, extensión, administración académica, orientación y capacitación docente más allá de sus tareas ordinarias.
- l. **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, vinculación, producción, comercialización, administración académica, orientación y capacitación docente.

m. **ANTIGÜEDAD:** Es el tiempo real de servicio en la institución a partir del ingreso. Como tiempo de servicio también se reconoce 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.

n. **GRADO ACADÉMICO:** 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 como estudios de Pre-Grado, el Técnico o Tecnólogo y la Licenciatura y de Post-Grado la Especialidad, la Maestría y el Doctorado.

o. **TÍTULO ACADÉMICO:** Es el documento legal otorgado por la Universidad Nacional de Agricultura de Honduras y por otros centros estatales, privados o extranjeros, reconocido y registrado por la U.N.A.H., a través del Consejo de Educación Superior, que acredita la ciencia y la denominación profesional y que certifica que una persona está en posesión de un grado académico.

p. **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.

q. **PROFESOR VISITANTE:** Profesionales de otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior nacionales o extranjeras de reconocido prestigio, que por sus méritos académicos y su experiencia investigativa en un determinado campo del saber o del arte, son invitados por la Universidad para prestar temporalmente servicios de asesoría académica o participar en programas curriculares, de investigación o extensión, en procura del intercambio de conocimientos y la renovación académica.

r. **PROFESOR TEMPORAL:** Son académicos o profesionales con reconocida experiencia en su área,

que pueden ser contratados temporalmente, previo concepto favorable del departamento donde se requiera de sus servicios.

s. **PROFESOR ADJUNTO:** Académicos profesionales que, como reconocimiento a sus calidades, se incorporan ad honorem a la universidad mediante acto administrativo, para prestar sus servicios de asesoría académica, direcciones de tesis y trabajos de grado, o para participar en actividades de docencia, investigación o vinculación en su área de especialidad.

CAPÍTULO II OBJETIVOS DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 10.- El fin del Sistema de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Agricultura, es obtener un óptimo nivel de motivación, profesionalización y compromiso del talento humano que proporcione a la Universidad el soporte idóneo para que pueda cumplir sus funciones de desarrollar la educación superior, 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.

ARTÍCULO 11.- Son objetivos del Sistema de Carrera Docente de la Universidad Nacional de Agricultura, los siguientes:

- a. Ofrecer igualdad de oportunidades y transparencia en el ingreso y la promoción en el ejercicio de la docencia universitaria, independientemente de su sexo, raza, credo religioso, filiación política o clase social;
- b. Utilizar el sistema de concurso y/o de oposición curricular, para el ingreso de personal a la Carrera Docente Universitaria;
- c. Capacitar, responsabilizar, proteger y dignificar al docente universitario;
- d. Incrementar la excelencia académica;
- e. Garantizar la estabilidad en sus cargos a los docentes universitarios, en el marco del cumplimiento de este reglamento y otras leyes y normas aplicables;
- f. Vincular la capacitación, evaluación y especialización a la promoción del docente universitario;
- g. Consolidar la identidad institucional, promoviendo y respetando la proyección laboral dentro de la propia universidad;
- h. Motivar a los docentes y desarrollar su creatividad e iniciativa; propender por la honestidad en el ejercicio

de la docencia y en el cumplimiento de sus labores;

- i. Consolidar un equipo profesional capacitado para asumir funciones de orientación y dirección en la Universidad, para garantizar la estabilidad técnica de la misma;
- j. Dotar a la Universidad en forma progresiva de un cuerpo docente especializado al servicio de la institución, con un dominio tal de la disciplina y de la relaciones con otras disciplinas y prácticas que le permitan organizar, administrar, ejercer y evaluar la actividad académica del nivel superior;
- k. Garantizar la institucionalización del Sistema de la Carrera Docente para desempeñar y garantizar las relaciones multidimensionales entre profesores y estudiantes;
- l. 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.

TÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

CAPÍTULO I

DE SU ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 12- El presente Reglamento se aplicará a los docentes de la Universidad Nacional de Agricultura, que administren, organicen, dirijan, impartan, orienten o supervisen la labor educativa en sentido estricto en los campos de la docencia, investigación, vinculación, producción, comercialización y la administración universitaria, cuya admisión al servicio en la Universidad se haya efectuado de conformidad con los requisitos establecidos en el Estatuto, su Reglamento General y este Reglamento del Sistema de la Carrera Docente.

ARTÍCULO 13.- La Universidad tendrá el personal docente estrictamente necesario para desarrollar su actividad académica, para lo cual actuará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. La creación de plazas docentes, es responsabilidad de la Junta de Dirección Universitaria y del Consejo Superior Universitario, para lo cual se ajustará a la disponibilidad presupuestaria anual, a la necesidad académica y con fundamento en la presente normativa y a normativas especiales en el ámbito de la administración financiera del país;

- b. Todos los docentes están obligados a cumplir con las funciones para las cuales fueron contratados y deberán contribuir con la asignación de otras actividades extraordinarias que le fueren asignadas por su jefe inmediato y que corresponden a su nivel profesional;
- c. Todos los docentes de la Universidad deberán estar clasificados en cualquiera de las categorías establecidas en el Estatuto institucional y en este Reglamento;
- d. Sólo podrán contratarse profesores a medio tiempo o por hora cuando la carga académica de los docentes a tiempo completos esté plenamente distribuida de conformidad con lo establecido.

CAPÍTULO II

DE LA CLASIFICACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 14.- Con el propósito de fomentar la meritocracia y transparencia en la gestión de la carrera docente en la Universidad Nacional de Agricultura, el ingreso a cualquiera de las categorías docentes definidas, estará determinado por el fiel cumplimiento de los requisitos establecidos para cada una de las categorías, tal como se describe a continuación:

Profesor Auxiliar. Es el docente que ingresa a la Universidad habiendo satisfecho los requisitos que para ello establece el Estatuto. Estará bajo la supervisión de un Profesor Titular durante su período de prueba de dos años. Para ser profesor auxiliar se requiere:

- a. Poseer como mínimo el grado de Maestría debidamente legalizado por el Consejo de Educación Superior.
- b. Dos (2) años de experiencia de tiempo completo en actividades docentes o investigativas debidamente acreditada.
- c. Cursar un diplomado en Didáctica de las ciencias;
- d. Cursar un diplomado en Investigación Científica y aplicada.
- e. Cursar un diplomado en TIC's aplicado a la educación superior.

Profesor Titular. Es el docente que, con estudios de Posgrado y méritos calificados por el Consejo del Sistema de la Carrera Docente, tiene bajo su responsabilidad por lo menos una cátedra o determinada actividad universitaria fundamental. Son cuatro los titulares posibles de esta categoría y serán, además, ordinalmente ascendentes.

Profesor Titular I. Son requisitos mínimos para acceder a esta categoría:

- a. Grado mínimo de Maestría debidamente legalizado por el Consejo de Educación Superior y pertinente a las necesidades del desarrollo del Departamento Académico.
- b. Cuatro (4) años de experiencia docente o investigativa de nivel universitario;
- c. Presentar evidencia de méritos en Investigación, Vinculación, Gestión Académica, Producción Académica, Capacitación Profesional y Pedagógica y en general de la Gestión del Conocimiento.
- d. Acreditar un diplomado en Didáctica de las ciencias;
- e. Acreditar un diplomado en Investigación Científica y aplicada;
- f. Acreditar un diplomado en TIC's aplicado a la educación superior. Los profesionales con doctorado sin experiencia docente, pero que evidencien experiencia en investigación, ingresarán directamente a esta categoría.

Profesor Titular II. Son requisitos mínimos para acceder a esta categoría:

- a. Poseer grado mínimo de Maestría debidamente legalizada por el Consejo de Educación Superior, y pertinente a las necesidades del Desarrollo del Departamento Académico.
- b. Tener experiencia docente o investigativa de nivel universitario de ocho (8) años en el caso de profesionales con Maestría o cuatro (4) años en el caso de profesionales con Doctorado.
- c. Presentar evidencia de méritos en Investigación, Vinculación, Gestión Académica, Producción Académica, Capacitación Profesional y Pedagógica y en general de la Gestión del Conocimiento.
- d. Acreditar un diplomado en Didáctica de las ciencias;
- e. Acreditar un diplomado en Investigación Científica y aplicada;
- f. Acreditar un diplomado en TIC's aplicado a la educación superior.

Profesor Titular III. Son requisitos mínimos para acceder a esta categoría.

- a. Poseer grado mínimo de Maestría debidamente legalizada por el Consejo de Educación Superior, y pertinente a las necesidades del Desarrollo del Departamento Académico.
- b. Tener experiencia docente o investigativa de nivel universitario de al menos doce (12) años en el caso de profesionales con Maestría, u ocho (8) años de experiencia docente en el caso de profesionales con Doctorado.

- c. Presentar evidencia de méritos en Investigación, Vinculación, Gestión Académica, Producción Académica, Capacitación Profesional y Pedagógica y en general de la Gestión del Conocimiento.
- d. Acreditar un diplomado en Didáctica de las ciencias;
- e. Acreditar un diplomado en Investigación Científica y aplicada;
- f. Acreditar un diplomado en TIC's aplicado a la educación superior.

Profesor Titular IV. Son requisitos mínimos para acceder a esta categoría:

- a. Poseer el grado académico de Doctor en ciencias, debidamente legalizado por el Consejo de Educación Superior, y pertinente a las necesidades del desarrollo del Departamento Académico.
- b. Tener experiencia docente de nivel universitario de al menos quince (15) años.
- c. Presentar evidencia de méritos en Investigación, Vinculación, Gestión Académica, Producción Académica, Capacitación Profesional y Pedagógica y en general de la Gestión del Conocimiento.
- d. Acreditar un diplomado en Didáctica de las ciencias;
- e. Acreditar un diplomado en Investigación Científica y aplicada;
- f. Acreditar un diplomado en TIC's aplicado a la educación superior.

Los diplomados enunciados en todas las categorías serán ofertados por la Universidad Nacional de Agricultura en el transcurso del período 2019-2020, de acuerdo al cronograma que al efecto defina el Consejo del Sistema de la Carrera Docente.

ARTÍCULO 15.- Para ser reclasificado en una categoría superior, el docente interesado deberá evidenciar ante el Consejo del Sistema de la Carrera Docente que cumple con los requisitos exigidos en la categoría que aspira.

TÍTULO III

FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE

CAPÍTULO I

MARCO DE ACTUACIÓN DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 16.- El Sistema de la Carrera Docente comprende las normas, procesos y mecanismos relacionados

a la definición del perfil del cargo docente, selección, evaluación en su propia disciplina, capacitación, promoción, derechos, obligaciones, situaciones administrativas, periodos de nombramiento, remoción de nombramientos, funciones, estímulos, previsión y aspectos éticos y disciplinarios del proceso de la Carrera Docente, de acuerdo a las disposiciones del Consejo del Sistema de la Carrera Docente y de la Dirección de Carrera Docente.

CAPÍTULO II

DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SISTEMA DE CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 17.- Son órganos del Sistema de la Carrera Docente en la Universidad Nacional de Agricultura:

- a. El Consejo del Sistema de la Carrera Docente Universitaria;
- b. La Dirección del Sistema de Carrera Docente;

CONSEJO DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 18.- El Consejo del Sistema 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 Reglamento y las disposiciones que al efecto emitan los organismos de gobierno universitario.

ARTÍCULO 19.- El Consejo del Sistema de la Carrera Docente tendrá su sede en la Ciudad de Catacamas, Olancho, Honduras y estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Vicerrector Académico, quien lo presidirá,
- b) El Decano de cada una de las facultades o su representante,
- c) Un (1) representante docente propietario y suplente por cada facultad, el que se integrará a este Consejo cuando deba decidirse sobre asuntos propios de la facultad que representa.
- d) El jefe del Departamento de Talento Humano; y,
- e) El Director del Sistema de Carrera Docente quien fungirá como Secretario.

ARTÍCULO 20.- Los representantes propietarios y suplentes, referidos en la letra c) del artículo anterior, serán elegidos por los consejos de profesores de cada Facultad, estarán en sus cargos por un período de tres (3) años, pudiendo ser reelectos para un segundo período. Los representantes

mencionados en los incisos a, b, d, y e) permanecerán como miembros del Consejo, mientras ocupen los cargos para los cuales fueron electos.

Los miembros del Consejo del Sistema de la Carrera Docente, deberán abstenerse de participar en procesos de concursos, cuando los participantes sean parientes en el segundo grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.

ARTÍCULO 21.- Serán funciones del Consejo del Sistema de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Agricultura:

- a. Aprobar la política general de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Agricultura;
- b. Aprobar y proponer a través del Director del Sistema de Carrera Docente a la instancia correspondiente, 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 gestión del Sistema de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Agricultura;
- d. Atender y resolver aquellas situaciones relacionadas con la aplicación de los reglamentos y el funcionamiento del Sistema de la Carrera Docente;
- e. Informar y asesorar al Consejo Superior Universitario, a la Junta de Dirección Universitaria, a la Rectoría y demás órganos universitarios en materia de la gestión del Sistema de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Agricultura;
- f. Informar y asesorar a las autoridades y personal docente institucional en materia de Carrera Docente;
- g. Aplicar y proponer la actualización del Manual de Clasificación de Puestos del Sistema de la Carrera Docente Universitaria;
- h. Aprobar en primera instancia y proponer los instrumentos, procesos y Procedimientos que requiera la implementación del Sistema de la Carrera Docente;
- i. Proponer ante el Consejo Superior Universitario, los programas y proyectos de formación y capacitación docente previo diagnóstico de las necesidades y a propuesta de las unidades académicas;
- j. Desarrollar los procesos y procedimientos de concurso para el ingreso y reclasificación del

personal docente en la Universidad Nacional de Agricultura;

- k. Crear comisiones de apoyo con miembros docentes de las facultades para el cumplimiento de sus funciones,
- l. Solicitar dictamen ilustrativo por parte de la Gerencia Administrativo-financiera de la institución, previo a la resolución de los asuntos sometidos a su consideración y que impliquen impactos financieros;
- m. Otras que le asigne la Ley o la autoridad competente.

ARTÍCULO 22.- En ausencia temporal del Vicerrector Académico, el Consejo será presidido por el Decano de mayor antigüedad.

ARTÍCULO 23.- Son funciones del Presidente del Consejo del Sistema de la Carrera Docente:

- a. Convocar a reuniones de trabajo, sesiones del Consejo del Sistema de la Carrera Docente, a través del Secretario;
- b. Presidir las reuniones del Consejo;
- c. Someter a discusión los problemas y situaciones presentadas por los diversos departamentos académicos para su trámite correspondiente;
- d. Nombrar comisiones para la elaboración de dictámenes y reglamentos;
- e. Realizar otras funciones de conformidad al cargo no establecidas en este Reglamento.

ARTÍCULO 24.- Son funciones del Secretario del Consejo del Sistema de la Carrera Docente:

- a. Librar las correspondientes convocatorias para sesión del Consejo;
- b. Levantar, firmar y registrar las actas de las sesiones en conjunto con la Presidencia;
- c. Asistir a la Presidencia, en el cumplimiento de sus funciones;
- d. Elaborar y presentar el informe anual de las actividades del Consejo;
- e. Velar por el cumplimiento de las resoluciones del Consejo de la Carrera Docente;
- f. Expedir las Certificaciones de puntos de acta;
- g. Manejar los informes y documentos relativos a las funciones del Consejo;
- h. Redactar y llevar control de las actas de las sesiones del Consejo y extender certificaciones de las mismas;
- i. Organizar y custodiar el archivo del Consejo del Sistema de Carrera Docente;
- j. Coordinar con la Jefatura del departamento de

Talento Humano, la organización y custodia de los expedientes profesionales del personal docente de la Universidad Nacional de Agricultura,

- k. Comunicar a las instancias superiores la constitución y cambios en la integración del Consejo.
- l. Otras funciones de conformidad a la naturaleza de su cargo.

DE LA DIRECCIÓN DE CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 25.- La Dirección del Sistema de Carrera Docente está dirigida por un docente seleccionado a través de concurso público de méritos, cuyos requisitos están establecidos en el Art. 72 del Estatuto institucional. Sus requisitos y funciones están definidos en el Estatuto institucional y su Reglamento General.

Esta Dirección debe proponer a la Vicerrectoría Académica los reglamentos y normas que regulan la carrera Docente y la reforma de los mismos cuando sea necesario. La Vicerrectoría Académica elevará a la Junta de Dirección Universitaria los mismos, y a su vez, la Junta lo remitirá a la aprobación del Consejo Superior Universitario.

TÍTULO IV DE LOS PROCESOS DEL SISTEMA DE LA CARRERA DOCENTE

CAPÍTULO I DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 26.- El ingreso a la carrera docente se producirá mediante concurso público de méritos y cumplimiento de los requisitos y procesos establecidos en el Estatuto, su Reglamento y este Reglamento, previa evaluación satisfactoria del periodo de prueba, el cual tendrá en cuenta como tiempo de servicios para efectos de producción y otros fines legales y reglamentarios. El docente que ingrese a la Universidad en el marco de la carrera docente será adscrito al departamento donde se encuentra la vacante que originó el concurso respectivo.

ARTÍCULO 27.- Toda vacante, temporal o permanente, que se produzca en el Sistema de Carrera Docente Universitaria, será sometido a concurso. Las plazas vacantes ocasionadas por razón de licencias, vacaciones, permisos, becas y cualquier otra vacante temporal, se cubrirán reasignando la carga académica entre el cuerpo docente del departamento académico, y cuando se trate de una especialidad profesional

con la que no se cuente internamente, se procederá a sustituir la vacante a través de contratos a término, o sea contratados únicamente por el tiempo en que el sustituido esté ausente por alguno de estos conceptos.

ARTÍCULO 28.- El concurso público para ocupar una plaza en la docencia universitaria será realizado de conformidad con lo establecido en el artículo 243 del Estatuto. Además de los requisitos establecidos en función de la categoría de la vacante y de los méritos indicados en el Artículo 240 del Estatuto. La evaluación de los candidatos podrá incluir otros requisitos deseables para asegurar el buen desempeño de las funciones docentes, los cuales deberán ser indicados en la convocatoria respectiva.

ARTÍCULO 29. El nivel académico mínimo de ingreso a la carrera docente en la Universidad Nacional de Agricultura es **el de Maestría**. Para el personal docente que ya se encuentra laborando en la institución y que aún no ostenta este grado, tendrá un plazo máximo de tres (3) años a partir de la aprobación de la Categorización del Docente para completar los estudios de Maestría (Art. 295 del Estatuto).

CAPÍTULO II DE LA CATEGORIZACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 30.- Entiéndase por Categorización, a la clasificación de los docentes que laboran en la Universidad Nacional de Agricultura a tiempo completo, medio tiempo y por hora; atendiendo, su formación profesional (nivel académico), los méritos, el desarrollo profesional (nuevos grados académicos), antigüedad y dedicación.

ARTÍCULO 31.- El Reglamento de Carrera Docente de la Universidad Nacional de Agricultura es el instrumento que regula la relación del trabajo entre la institución y los docentes en relación a su retribución y su desempeño profesional.

ARTÍCULO 32.- La categorización está establecida en el Estatuto institucional y el Consejo del Sistema de la Carrera Docente dictaminará sobre la definición de la categoría para cada docente y el Departamento de Talento o Recursos Humanos procederá a hacer efectivos los beneficios de tal categorización al docente, de conformidad con la disponibilidad financiera institucional.

ARTÍCULO 33.- La categorización docente tiene los siguientes objetivos:

- a. Facilitar la gestión del cuerpo docente.
- b. Contribuir al mejoramiento permanente de la calidad académica de la Universidad Nacional de Agricultura,

- c. Establecer mecanismos de actualización docente, según sus necesidades profesionales,
- d. Velar por la estabilidad y desarrollo del personal docente,
- e. Constituirse en factor de incentivo para el cuerpo docente.

CAPÍTULO III DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS DOCENTES: DE LOS SALARIOS DEL DOCENTE POR CATEGORÍA Y DE LA COMPENSACIÓN PARA LOS DOCENTES POR DESEMPEÑO DE CARGOS DE GESTIÓN ACADÉMICA

ARTÍCULO 34.- El Reglamento de la Carrera Docente regula los conceptos de los cuales derivan las retribuciones salariales que la Universidad Nacional de Agricultura pagará a los docentes que laboran a tiempo completo, medio tiempo y por hora. La institución deberá prever en su presupuesto anual, el impacto financiero que tiene la administración de la carrera docente, en la asignación de salarios, plus por puestos directivos, méritos, años de servicio, costo de vida, etc.

DE LOS SALARIOS DEL DOCENTE POR CATEGORÍA

ARTÍCULO 35.- Sueldo. Se entenderá por sueldo la cantidad mensual establecida para el docente que presta sus servicios profesionales en la Universidad Nacional de Agricultura, de conformidad con la categoría docente que ostente (Profesor Auxiliar, Profesor Titular I, Profesor Titular II, Profesor Titular III y Profesor Titular IV), y que será utilizado como referente para el cálculo de otras compensaciones salariales que se establezcan.

ARTÍCULO 36.- El sueldo designado para cada Categoría Docente será estimado a partir de un análisis de los sueldos pagados en Honduras para posiciones similares en instituciones de Educación Superior públicas y privadas, la situación financiera de la institución y disposiciones emitidas por autoridades de gestión financiera nacional.

ARTÍCULO 37.- Los sueldos designados para cada una de las categorías docentes, podrán ser revisados y actualizados periódicamente, por lo menos cada dos años, por el Consejo del Sistema de la Carrera Docente y por la Junta de Dirección Universitaria, quienes elevarán sus propuestas al Consejo Superior Universitario para su aprobación.

ARTÍCULO 38.- Idealmente, el ajuste de los sueldos del personal docente, para los años subsiguientes, deberá

realizarse **aplicando el índice de inflación anual**, lo cual dependerá de la disponibilidad financiera de la institución y del país.

ARTÍCULO 39.- Los docentes que se encuentren laborando en la institución y que no acrediten la formación pedagógica del nivel superior, tendrán un período no mayor de un (1) año para cumplir este requisito. Aquellos docentes que ostenten un posgrado en la enseñanza de la ciencia para la cual ejerce la docencia en la Universidad Nacional de Agricultura, se les acreditará -de acuerdo a dictamen del Consejo del Sistema de la Carrera Docente-, el requisito de formación pedagógica.

Para los docentes de la UNAG que asistieron y participaron al menos el 75% de las 26 conferencias del Seminario Permanente de Educación Superior, desarrollado por la Comisión Interventora en el año 2017, se les acreditará el Diplomado en Gestión de Instituciones de Educación Superior.

DE LA COMPENSACIÓN PARA LOS DOCENTES POR DESEMPEÑO DE CARGOS DE GESTIÓN ACADÉMICA

ARTÍCULO 40.- El personal directivo docente está constituido por los miembros de la Junta de Dirección Universitaria, el Rector, Vice- Rectores, Secretario General, Decanos de Facultades, Secretarios de Facultad, Directores y Secretarios de Centros y Sedes Regionales o de Institutos de Investigación y Capacitación, Directores de Direcciones Académicas, Jefes de Departamentos Académicos, Coordinadores de Carrera, Coordinadores Regionales: Académico, de Investigación, de Vinculación, de Vida Estudiantil, del Sistema Bibliotecario, Coordinadores del Aprender Haciendo, y en general quienes reciben complemento salarial o plus por el cargo que desempeñan.

ARTÍCULO 41.- Las compensaciones por cargos directivos desempeñados por personal docente, se estimarán como un plus del cargo que corresponde a las responsabilidades adicionales adquiridas a su trabajo docente por ocupar un cargo directivo. El plus de salario para los docentes que desempeñan cargos directivos o de gestión académica, estarán determinados por un porcentaje estimado sobre el sueldo base que corresponde a la categoría que ostenta el docente, tal como se ilustra en la tabla siguiente.

No.	PUESTOS DIRECTIVOS QUE DEBEN SER DESEMPEÑADOS POR DOCENTES	PLUS: PORCENTAJE APLICADO AL SUELDO BASE DE LA CATEGORÍA DOCENTE QUE OSTENTA
1.	Junta Dirección Universitaria	50%
2	Rector	100%
3.	Vice Rector Académico	80%
4.	Vicerrector de Vida Estudiantil	70%
5.	Vicerrector Internacionalización	60%
6.	Secretario General	60%
7.	Decanos de Facultad	50%
8	Directores Sedes Regionales o Centros de Investigación y Capacitación	50%
9.	Directores Académicos	24%
10.	Secretarios de Facultades y Sedes Regionales	15%
11.	Jefe de Departamento Académico	20%
12.	Coordinador de Carrera	20%
13.	Coord. Académico Regional	20%
14.	Coord. Regional de Investigación	12%
15.	Coord. Regional de Vinculación	12%
16	Coord. Reg. De Vida Estudiantil	12%
17.	Coord. Reg. del Sistema Bibliotecario	12%
18.	Coord. de Aprender Haciendo	12%

ARTÍCULO 42.- Los docentes en cargos directivos laborarán en forma exclusiva para la Universidad y deberán suscribir compromiso con la oficina de Talento Humano, ello justifica el pago del plus antes indicado.

ARTÍCULO 43.- La jornada de trabajo será mínimo de ocho (8) horas reloj diarias para el personal directivo – docente a tiempo completo. En algunas unidades por su carácter especial tendrán horarios diferenciados por la naturaleza del cargo, como laborar los fines de semana o días feriados. Toda esta dedicación está cubierta por la asignación de un plus por cargo directivo.

CAPÍTULO IV DE LA CONVOCATORIA, LOS CONCURSOS Y LA SELECCIÓN DE DOCENTES

ARTÍCULO 44.- La solicitud de convocatoria a concurso público para ocupar una plaza en la docencia universitaria, es realizada por el Consejo de Facultad a solicitud del departamento académico correspondiente, coordinado por el Consejo del Sistema de la Carrera Docente y convocado por el Departamento de Recursos o Talento Humano de la Universidad (Arts. 239 y 243).

El Consejo del Sistema de la Carrera Docente hará la promoción del concurso mediante su publicación en al menos dos medios de comunicación escrita nacional, por un día, y a través de los distintos medios de divulgación de la UNAG, tales como, la página web de la Universidad y boletines institucionales. La promoción deberá ser efectiva con al menos un mes de anticipación al concurso, y deberá mantenerse, en los medios institucionales como mínimo, durante ocho (8) días hábiles. En la convocatoria se indicará, como mínimo: Nombre del puesto, sueldo base, naturaleza y requisitos del puesto, funciones principales, características del concurso, día, hora y local en que la Comisión del Concurso lo llevará a cabo.

ARTÍCULO 45.- Todos los concursos serán públicos y externos, Nacionales e Internacionales, lo que implica que cualquier persona que reúna los requisitos definidos en el Concurso, puede participar.

ARTÍCULO 46.- La coordinación de los concursos públicos docentes es responsabilidad del Consejo del Sistema de Carrera Docente, y deberá sujetarse a lo especificado en este Reglamento y a los instrumentos, procesos y procedimientos que al efecto defina.

ARTÍCULO 47.- Los concursos se harán tomando como base el Estatuto de la UNAG, su Reglamento General, este Reglamento de Carrera Docente y el Manual de Valoración de Méritos Docentes de la Universidad. Dicho Manual deberá contener la nomenclatura de cada categoría, 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.

ARTÍCULO 48.- Para la evaluación de los participantes en el concurso, el Consejo del Sistema de Carrera Docente,

elaborará la rúbrica, en base a 100%, con la cual valorará el cumplimiento de los requisitos y condiciones definidas en el concurso para cada puesto.

ARTÍCULO 49.- Practicado el concurso, el Consejo del Sistema de Carrera Docente emitirá el acta correspondiente, en el término de tres (3) días hábiles, posteriores a la realización del mismo, en la cual declarará al ganador del concurso, que será el que obtenga el mayor puntaje de acuerdo a la rúbrica mencionada en el artículo anterior y con base en los requisitos y las funciones a desarrollar en el puesto docente.

ARTÍCULO 50.- El Consejo del Sistema de Carrera Docente elevará la propuesta a la Rectoría o autoridades competentes en un plazo de diez días hábiles (10) para su formalización. La Rectoría resolverá en un plazo de cinco (5) días hábiles conforme a ley.

ARTÍCULO 51.- El concurso se declarará desierto, mediante Resolución del Consejo del Sistema de Carrera Docente, cuando: a) No se presenten aspirantes, b) No reúnan los requisitos señalados; o, c) Ninguno obtenga el puntaje requerido para aprobarlo, si así fuera establecido.

Cuando se declare desierto un concurso, se procederá a una nueva convocatoria.

ARTÍCULO 52.- Un concurso se declarará inválido mediante Resolución del Consejo del Sistema de la Carrera Docente, cuando: a) Se compruebe que existieron irregularidades no subsanables en los trámites y procedimientos; b) Algún participante presente evidencia de nulidad del mismo, relacionada con la existencia de colusión, falta de competencia y/o falta de transparencia.

ARTÍCULO 53.- Están inhabilitados para inscribirse en los concursos:

- a. Quienes hayan sido probados de haber cometido infracciones, irregularidades, acoso, y cualquier otra falta que atente contra la moral.
- b. Quienes tengan cuentas financieras pendientes con la institución,
- c. Haber sido sancionados por faltas graves o muy graves, o que hayan demandado a la institución por razones injustificadas.
- d. Tener lazos de familiaridad en el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con el jefe inmediato superior del cargo al que se aspira.
- e. Quienes se encuentren inhabilitados para el ejercicio de funciones públicas.
- f. Quienes se encuentren comprendidos en la inhabilidades establecidas en el Artículo 286 del Estatuto Institucional.

CAPÍTULO V DE LA CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 54.- La contratación es el acto de formalizar el inicio de la relación laboral con el participante seleccionado

como miembro docente de la Universidad Nacional de Agricultura.

ARTÍCULO 55.- La formalización de la contratación del personal docente aprobado en el concurso, es efectiva con la suscripción del contrato por el nuevo docente y el Rector.

El fundamento de la contratación es el acta emitida por el Consejo del Sistema de la Carrera Docente, en la cual se concluyen los resultados del concurso y se recomienda la contratación del ganador, y cuya documentación soporte está en custodia del Departamento de Talento Humano, con la veeduría de la Dirección del Sistema de Carrera Docente.

ARTÍCULO 56.- La Rectoría podrá solicitar ampliaciones o aclaraciones sobre los resultados de un concurso al Consejo del Sistema de la Carrera Docente, cuando lo considere necesario.

ARTÍCULO 57.- 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 contrato y se le entregue el acuerdo correspondiente emitido por la Rectoría.

ARTÍCULO 58.- Para los efectos del presente reglamento, los docentes podrán ser contratados a término y de forma indefinida o permanente.

ARTÍCULO 59.- Todo nombramiento que se hiciere en contravención de lo dispuesto en el Estatuto y su Reglamento General y en este Reglamento, será nulo y no concederá derecho alguno a quien lo haya obtenido más que el pago por los servicios prestados.

CAPÍTULO VI DEL PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 60.- El docente que ingrese a la Universidad Nacional de Agricultura, se registrará por lo que se establece en el Estatuto de la Universidad Nacional de Agricultura, el Reglamento General y este Reglamento. Estará sometido a un período de prueba de dos (2) años (Art. 234 Estatuto), contado desde la fecha de la respectiva toma de posesión, tiempo durante el cual, la Universidad evaluará su desempeño y su idoneidad. Pasado el período de prueba, el Jefe inmediato solicitará su contratación permanente, fundamentada en los resultados de las evaluaciones del desempeño que al efecto se realicen.

Si al finalizar el período de prueba, el docente no cumple satisfactoriamente los requerimientos, la Universidad, dará por terminada la relación laboral y procederá a su liquidación conforme a Ley.

ARTÍCULO 61.- En el contrato que firmen las partes durante el período de prueba, deberá especificarse en sus cláusulas tal condición.

CAPÍTULO VII DE LA DEDICACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 62.- El concepto de dedicación docente hace referencia al tiempo que los docentes dedican a las actividades en la Universidad Nacional de Agricultura, de la siguiente manera:

- a. Dedicación Exclusiva para docentes con cargos directivos,
- b. Dedicación de tiempo completo, docentes que cumplen jornadas laborales de 8 horas diarias, 44 horas semanales, en el horario que la Universidad lo requiera,
- c. Dedicación de medio tiempo, docentes que cumplen jornadas laborales de 4 horas diarias o 22 horas semanales, en el horario que la Universidad lo requiera, (Actualmente la Universidad no cuenta con plazas de este tipo y al crearlas en el futuro, el salario será el 50% del salario a tiempo completo, según la categoría docente alcanzada).
- d. Dedicación horaria o por hora, docentes contratados para desarrollar cátedra en horarios específicos. Los honorarios que devengarán los profesores por hora estarán determinados por análisis económico-financieros que desarrolle la Junta de Dirección Universitaria y que apruebe el Consejo Superior Universitario. Este salario considerará el grado académico mínimo de ingreso, que es el de Maestría para el cálculo del salario por hora.
- e. Docente interino, docente que ingresa a cubrir una vacante temporal.

TÍTULO V DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

CAPÍTULO I DE LA FORMACIÓN CIENTÍFICA

ARTÍCULO 63.- La formación científica se entenderá como aquellos estudios formales que conduzcan a grado académico, que enseña el camino para producir ciencia, cultura e investigación, además debe servir para el aprendizaje de uno mismo, de la construcción de la personalidad y de los fundamentos éticos del ejercicio profesional. Este tipo de formación es responsabilidad del docente.

ARTÍCULO 64.- El docente deberá elevar su formación profesional al máximo grado académico, con el objeto de avanzar en el escalafón de la carrera docente y lograr la excelencia académica, como política institucional.

CAPÍTULO II DE LA CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 65.- La Capacitación y actualización para los Docentes de la Universidad Nacional de Agricultura, será un conjunto de procesos de mejoramiento continuo orientados

a la renovación y/o desarrollo de los conocimientos y competencias científicas y pedagógicas de gestión docente, de comunicación y de relaciones interpersonales, para lo cual la Universidad de cualificación docente interno y reconocerá las acciones de capacitación que acrediten los docentes en las instituciones de educación superior debidamente reconocidas a nivel nacional e internacional.

ARTÍCULO 66.- 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.
- e. Y cualquier otra que contribuya al mejoramiento del desempeño docente.

ARTÍCULO 67.- El diseño y evaluación de los programas de capacitación y desarrollo de los docentes, será responsabilidad de la Dirección del Sistema de la Carrera Docente previo diagnóstico de las necesidades detectadas en las facultades. Será aprobado en primera instancia, por el Consejo del Sistema de la Carrera Docente, y por el Consejo Superior Universitario en base a la propuesta de Junta de Dirección con el respectivo análisis del impacto financiero.

ARTÍCULO 68.- En el presupuesto anual de la Universidad Nacional de Agricultura deberán figurar las partidas necesarias para la ejecución efectiva de todos los procesos de capacitación para el desarrollo de la Carrera Docente, presupuesto que deberá incluir becas-préstamo o licencias con goce de sueldo.

ARTÍCULO 69.- El Plan de Capacitación Docente de cada departamento académico constará, al menos, de tres dimensiones que, de mayor a menor importancia son:

- a. El Domino 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 la actualización de conocimientos en la ciencia, en las prácticas pedagógicas, en la innovación, en la investigación, en la producción y en general en toda la gestión universitaria, a todos aquellos estudios que elevan el domino 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 Domino 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;

ARTÍCULO 70.- Los estudios y prácticas en el marco de la Capacitación y actualización Docente, deberán realizarse de preferencia fuera del horario ordinario de trabajo.

TÍTULO VI

RECLASIFICACIONES Y TRASLADOS

CAPÍTULO I

DE LAS RECLASIFICACIONES

ARTÍCULO 71.- La reclasificación docente es el proceso que debe seguir un docente para avanzar en la carrera docente de una categoría a otra. Pasar de una categoría a otra categoría superior en el escalafón docente de la UNAG, requiere la acumulación de 100 puntos por méritos profesionales y académicos. Se establecen dos formas para lograr la reclasificación:

1. La reclasificación automática,
2. La reclasificación por acumulación de méritos en un período de cinco (5) años

ARTÍCULO 72.- La reclasificación automática es posible cuando un docente ha alcanzado un grado académico superior y ha obtenido un título en la misma disciplina científica de su formación y área de desempeño académico. Esta circunstancia deberá ser dictaminada por el Consejo del Sistema de la Carrera Docente de la UNAG, sobre la base de un análisis curricular del Programa o Carrera de que se trate. La compatibilidad científica de los nuevos estudios, con la formación profesional previa del docente, equivale a 100 puntos, lo cual, implica la reclasificación automática del docente a la nueva categoría.

ARTÍCULO 73.- El docente que acredite un grado académico que no corresponde específicamente a las disciplinas científicas que desarrolla en la Universidad Nacional de Agricultura, se le reconocerá el 50% por nivel académico del total de puntos requeridos para alcanzar una categoría superior es decir 50 puntos.

ARTÍCULO 74.- La reclasificación por acumulación de méritos, es posible cada cinco (5) años, siempre y cuando el puntaje de los méritos resulte igual o superior a cien (100 puntos).

ARTÍCULO 75.- Los méritos profesionales para la reclasificación docente. Se entenderá por mérito profesional toda acción realizada por el docente y acreditada por la autoridad competente, para perfeccionar o actualizar su formación académica y para mejorar su desempeño profesional en la Universidad. La valoración de los méritos profesionales se fundamenta en la misión institucional que define las funciones de la universidad –docencia, investigación, vinculación, producción académica y comercialización.

ARTÍCULO 76.- El reconocimiento a méritos profesionales tiene como finalidad contribuir al desarrollo y crecimiento profesional de los docentes de la Universidad Nacional de Agricultura, mediante el estímulo que representa la justa valoración de los méritos que se hace acreedor el docente por el cumplimiento del deber, la calidad de trabajo e iniciativa.

ARTÍCULO 77.- De conformidad con el artículo 240 del Estatuto, son méritos esenciales de promoción de una categoría docente a otra superior, los siguientes: años de experiencia docente a nivel Universitario, experiencia docente en la Universidad Nacional de Agricultura, experiencia en investigación, experiencia en administración académica, publicaciones científicas, participación en congresos nacionales e internacionales y la gestión de recursos económicos a través de proyectos de docencia, investigación, vinculación y/o producción.

ARTÍCULO 78.- Para la valoración de los años de experiencia, se deberá tomar en consideración la experiencia docente en el nivel superior y la experiencia profesional. Se exceptúan los siguientes casos:

- a. Formación, capacitación o actualizaciones que no corresponden al nivel superior;
- b. Desempeño de tareas que no correspondan a la docencia en el nivel de Educación Superior.

ARTÍCULO 79.- Para efectos de méritos se consideran los siguientes aspectos:

- a. Años de experiencia docente a nivel Universitario, dentro o fuera de la institución, debidamente acreditada;
- b. Formación y capacitación en la propia disciplina;
- c. Capacitación en docencia universitaria;
- d. Publicaciones científicas en revistas académicas y científicas indexadas;
- e. Publicaciones académicas;
- f. Experiencia en Investigación;
- g. Participación en congresos, talleres, seminarios, conferencias, encuentros, nacionales e internacionales;
- h. Gestión de proyectos de interés institucional;
- i. Producción y comercialización de los bienes y servicios producidos en la institución;
- j. Dirección en Proyectos de Vinculación Universidad-Sociedad con impacto evidenciado;
- k. Experiencia en Gestión Académica; y,
- l. Nuevos grados en campos diferentes pero afines al quehacer de la Universidad.

ARTÍCULO 80.- Para el reconocimiento de los méritos profesionales, el Docente de la Universidad Nacional de

Agricultura, tendrá una amplia gama de posibilidades que de acuerdo a su formación y desempeño es posible valorar, por lo cual se creará un sistema de ponderación de valores por méritos, el cual deberá contemplar márgenes en los cuales se podrán consignar los puntajes por méritos en las actividades o experiencias del docente relacionadas con los ítems listados en el artículo anterior y que se definen como sigue:

- A. Eventos de Actualización:** Participación del docente en eventos de desarrollo profesional de carácter continuo y permanente, no terminales ni conducentes a título profesional, diferenciados por su intensidad horaria, su naturaleza en cuanto al tipo de participación que exigen y acreditados mediante constancias o diplomas extendidos por instituciones reconocidas por la Universidad Nacional de Agricultura. Comprende cursos, talleres, seminarios y diplomados.
- B. Tipos de Publicación:** Se entenderá como "Publicación" al texto impreso, de autoría individual o colectiva, cuyo tiraje (Certificado por constancia editorial o colofón bibliográfico) no resulte inferior a los quinientos ejemplares. El texto podrá publicarse en forma autónoma o insertarse en el más amplio marco de una edición compartida, ya sea como libro o como órgano periodístico (revista, diario, semanario, diccionario, etc.).
- C. Congresos, Conferencias Magistrales:** Participación a título personal o institucional del docente como expositor o coordinador en eventos que ostenten la categoría de Congreso Nacional o y deben ser acreditados por la organización o institución reconocida.
- D. Dominio de Idiomas:** Habilidad del docente para comunicarse en forma oral o escrita en idiomas diferentes al materno. Incluye la capacidad para interpretar textos de cultura general o especializados, se reconocerán cuando no sean inherentes a su disciplina de trabajo.
- E. Certámenes ganados:** Participación exitosa en eventos artísticos, literarios, científicos, deportivos, culturales y pedagógicos, patrocinados por instituciones nacionales o extranjeras reconocidas. Se acreditarán mediante constancias, diplomas, pergaminos o medallas.
- F. Otros, como resultados de evaluaciones del desempeño docente efectuados en el período que se analiza para efectos de reclasificación.**

Aplican a este detalle de méritos para el reconocimiento y categorización docente, lo establecido en el Art. 240 del Estatuto institucional.

ARTÍCULO 81.- Un Manual de valoración de méritos profesionales y docentes deberá elaborar y aprobar el Consejo del Sistema de la Carrera Docente, el cual debe contener las tablas de adjudicación de puntos por los méritos evidenciados en el expediente del peticionario, para la emisión de dictámenes relativos a solicitudes de reclasificación docente.

ARTÍCULO 82.- El Docente que reúna los requisitos para alcanzar una categoría superior, presentará solicitud documentada al Consejo del Sistema de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Agricultura, previo conocimiento del Jefe Inmediato Superior. El Consejo del Sistema de Carrera Docente dictaminará en el término de 10 días, previo dictamen financiero de la Gerencia Administrativo-Financiera y elevará a la Junta de Dirección Universitaria la documentación y recomendación pertinente.

CAPÍTULO II DE LOS TRASLADOS

ARTÍCULO 83.- 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.

ARTÍCULO 84.- Los docentes que aceptan ser trasladados a otro centro de la Universidad Nacional de Agricultura conservarán su misma categoría docente y salario, sin perder su antigüedad y derechos adquiridos al momento del traslado.

ARTÍCULO 85.- Todo traslado deberá ser autorizado por autoridad competente e informar al Consejo del Sistema de la Carrera Docente.

TÍTULO VII DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES

CAPÍTULO I DE LOS DERECHOS DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 86. Son derechos de los docentes:

- a) Ejercer plena libertad en sus actividades académicas, administrativas, productivas, o de Bienestar Institucional para exponer, desarrollar y valorar aspectos teóricos y/o prácticos, hechos científicos, culturales, sociales y económicos.
- b) Recibir el pago por sus derechos laborales adquiridos en caso de ser cesanteado.

- c) Elegir y ser electo para cargos de Gobierno y Dirección Universitaria, cumplimiento los requisitos y procesos establecidos.
- d) Participar en el sistema de jubilaciones y pensiones que la institución adopte.
- e) Gozar del respeto a su integridad personal (física y psicológica), por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria.
- f) Gozar de estabilidad en el ejercicio de su cargo y de los beneficios de previsión social.
- g) Contar con las condiciones de trabajo aceptables para el desempeño eficaz de su función docente y el logro de los objetivos educativos e institucionales.
- h) Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, deportivo, cultural, recreativo, científico, técnico, tecnológico, de producción y comercialización, dentro o fuera del país.
- i) Hacer uso de los servicios administrativos y de bienestar institucional que ofrece la Universidad.
- j) Ser oído y recibir atención por parte de quienes cumplen funciones directivas, administrativas o asistenciales y ser sujeto de la correcta aplicación de las normas reglamentarias.
- k) Recibir tratamiento respetuoso por parte de todos los estamentos que conforman la comunidad de la Universidad Nacional de Agricultura.
- l) Participar en gremios profesionales de conformidad con la ley, de manera libre y espontánea.
- m) Interponer recursos de reposición y de apelación y ser oído en descargos según las normas institucionales vigentes.
- n) Conocer el Reglamento Docente y las Normas y Reglamentos especiales de la Institución.
- o) Solicitar y obtener permisos, con o sin goce de salario, de conformidad a las disposiciones y procedimientos del presente reglamento.
- p) Solicitar a la Universidad, patrocinio o becas-préstamo para realizar estudios de posgrado en áreas de interés de la institución, en instituciones nacionales y extranjeras.
- q) Acceder a las fuentes de información científica dispuestas por la Institución, en beneficio de la práctica docente a él encomendada.
- r) Ser evaluado en su desempeño docente conforme procedimientos y técnicas adecuadas, involucrando en este proceso al estudiante, las instancias jerárquicas y al docente mismo.
- s) Conocer los resultados de la evaluación de su desempeño poderlos controvertir.

- t) Disponer de los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.
- u) Recibir asistencia en defensa legal.
- v) No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas, ni por diferencias fundadas en condiciones sociales o raciales.
- w) Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de los Estatutos y demás reglamentos de la Universidad.
- x) Recibir remuneración acorde con su categoría docente, jornada de trabajo y desempeño profesional.
- y) Participar en las instancias decisorias de carácter académico.
- z) Participar en delegaciones de orden nacional e internacional en representación de la Institución.
- aa) Disfrutar de vacaciones remuneradas, según sus años de servicio de conformidad con la Ley aplicable. Las vacaciones serán gozadas según se establezca en el calendario académico así: Una semana entre períodos académicos (dos (2) semanas) y tres semanas entre diciembre y enero de cada año.

CAPÍTULO II

DE LOS DEBERES DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 87.- Son deberes del personal docente de la Universidad Nacional de Agricultura, conforme a la naturaleza de su vinculación, además de los que se deriven de la Constitución de la República, de la Ley de Educación Superior, del presente reglamento, y Reglamentos de la Universidad, los siguientes:

- a. Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, las normas, los reglamentos y el Estatuto de la Universidad.
- b. Promover el cumplimiento de la misión y fines de la Universidad y realizar las actividades que contribuyan a ese fin.
- c. Cumplir cabalmente las funciones asignadas según la naturaleza de su vinculación laboral y categoría docente.
- d. Respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria sin distingo de cultura, raza, género, edad, lengua, religión, origen familiar o nacional, condición social o física, opinión política o filosófica, o de cualquier otro tipo.
- e. Actuar en armonía con los principios constitucionales de democracia, participación e igualdad y con los valores académicos universitarios.
- f. Elaborar y cumplir el programa de trabajo académico y presentar en las instancias correspondientes, el informe autoevaluativo anual de las actividades realizadas en cumplimiento del programa de trabajo,

- de acuerdo con los criterios, directrices y los cronogramas establecidos por la Universidad.
- g. Elaborar para cada período académico la Jornalización de cada asignatura a su cargo, en concordancia con los programas curriculares vigentes, y hacerlo conocer de sus estudiantes a más tardar en la primera semana de clase establecida en el calendario académico.
- h. Atender de manera oportuna y eficaz, las tutorías y las consultas de los estudiantes en actividades conexas con su formación académica y asesorar cabalmente los trabajos de grado.
- i. Programar las evaluaciones de las asignaturas a su cargo y dar a conocer oportunamente sus resultados a los estudiantes, de acuerdo con las reglamentaciones existentes para tal efecto.
- j. Mantener una vida académica activa y productiva durante el tiempo de vinculación a la Universidad, dentro de las exigencias y criterios establecidos por la Universidad.
- k. Reintegrarse de manera oportuna, según los actos administrativos respectivos y la reglamentación vigente, a sus actividades académicas una vez terminada una licencia, o cualquier otra situación administrativa en que se encuentre y presentar los informes que correspondan.
- l. Presentarse como miembro de la comunidad universitaria en todas las actividades académicas en que participe y dar debido reconocimiento de su vinculación y compromiso con la Universidad.
- m. Respetar, proteger y conservar los bienes, la información reservada y la infraestructura de la Universidad, y hacer uso exclusivo de ellos para los fines y funciones institucionales.
- n. Dar crédito al trabajo académico de quienes participen en procesos investigativos, docentes y de extensión.
- o. Actuar con honestidad intelectual, evitando cualquier forma de plagio o suplantación en sus publicaciones, proyectos académicos y productos que se deriven de su actividad.
- p. Mantener confidencialidad en relación con las propuestas y resultados de trabajos desarrollados en la Universidad cuando la institución así lo requiera.
- q. Desarrollar su actividad académica con ética profesional que sirva de motivación permanente a los estudiantes;
- r. Planificar, ejecutar y evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos en función de los objetivos fijados en la asignatura.
- s. Evaluar el rendimiento académico del estudiante utilizando métodos adecuados y variados, en consonancia con los objetivos del proceso educativo.

- t. Asumir la responsabilidad de la promoción de sus estudiantes. En caso de presentar reprobación masiva, deberá someterse a una investigación que determine las causas de la misma para aplicar las medidas adecuadas conducentes a superar tal situación.
- u. Respetar los derechos ajenos y no excederse en el ejercicio de los propios, ajustando su conducta a las normas sociales y éticas que dignifican a la persona.
- v. Representar dignamente a la Institución en los eventos y actividades para los que sea designado.
- w. Realizar todas las actividades que sea requeridas por la unidad académica con el propósito de cumplir con los objetivos y funciones de la institución.

TÍTULO VIII DE LOS DESCANSOS, FERIADOS, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y RETIROS

CAPÍTULO I DE LOS DESCANSOS Y FERIADOS

ARTÍCULO 88.- Los docentes Universitarios gozarán de día y medio de descanso, la tarde del sábado y el domingo. Cuando la jornada del día sábado (4 horas), sean cumplidas en el transcurso de lunes a viernes, debidamente evidenciado y convenido así por las partes; los docentes podrán gozar de dos días de descanso (sábado y domingo).

ARTÍCULO 89.- En el reconocimiento de los derechos laborales de los docentes se aplicarán las normativas de país al respecto, en relación a los feriados nacionales.

CAPÍTULO II DE LAS VACACIONES

ARTÍCULO 90.- Los docentes Universitarios gozarán de vacaciones anuales efectivas conforme a ley, y a lo establecido en el literal aa) del Art.86 de este Reglamento.

CAPÍTULO III DE LAS LICENCIAS

SECCIÓN PRIMERA DE LAS LICENCIAS EN GENERAL

ARTÍCULO 91.- Todo docente tendrá derecho a licencia con o sin goce de sueldo para ausentarse de sus labores. La Condición de “con o sin goce de sueldo”, será determinada por autoridad competente sobre la base de las justificaciones documentales presentadas y la disponibilidad financiera de la institución, y se aplicarán en los casos siguientes:

- a. Para atender problemas graves de salud de su cónyuge, de sus hijos, padres y hermanos, debidamente comprobado. El Departamento de Talento Humano comprobará los hechos y recomendará a la autoridad o superior inmediato del empleado, lo procedente.
- b. 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.
- c. En caso de guerra, terremoto, huracanes, inundaciones u otras calamidades públicas, las que determine la autoridad institucional, según lo determinen las leyes o políticas nacionales.
- d. Por enfermedad, gravidez, accidentes y otros, que se otorguen conforme lo establecido por la Ley del Seguro Social y demás leyes de Previsión Social.

ARTÍCULO 92.- Todo permiso o licencia hasta por un máximo de tres días, podrá ser concedido por el Jefe Inmediato Superior y éste a su vez, informarlo a la oficina de Talento Humano para incluirlo en el expediente laboral del trabajador. Permisos por más de tres días y hasta por un mes, deberán ser concedidos por la Rectoría, con dictamen del Jefe Inmediato y de la Oficina de Talento Humano. Si el permiso solicitado supera el mes, éste deberá elevarse a la Junta de Dirección para su dictamen y al Consejo Superior Universitario para decisión final.

ARTÍCULO 93.- 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.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA LICENCIA SABÁTICA

ARTÍCULO 94.- La Licencia Sabática es el derecho que puede solicitar un docente para ser liberado de sus labores ordinarias, con el objeto de realizar dentro o fuera del país una actividad académica programada en beneficio de su superación intelectual o profesional, por un período de seis meses consecutivos, con pleno goce de remuneración y de sus otros derechos o durante un plazo no mayor de un año, considerando la calidad y relevancia del trabajo que desarrolla. La Licencia Sabática se otorgará una única vez al mismo docente.

ARTÍCULO 95.- El docente interesado en Licencia Sabática presentará solicitud al Jefe de la Unidad Académica Correspondiente, seis meses antes del período en que desea

gozar de la misma, dicha solicitud se deberá presentar al Consejo del Sistema de la Carrera Docente, quien emitirá dictamen preliminar y lo remitirá a la Junta de Dirección Universitaria y esta a su vez, lo presentará al Consejo Superior Universitario para la decisión.

ARTÍCULO 96.- La solicitud que presente el docente, será sometida a análisis por el Consejo o Claustro de Profesores, quienes emitirán dictamen sobre la calidad del mismo, explicando la forma de control, ejecución, evaluación del proyecto y los impactos de los resultados.

ARTÍCULO 97.- Además de los requisitos enunciados en los artículos anteriores, el solicitante deberá reunir las siguientes condiciones:

- a) Que tenga plaza en propiedad a tiempo completo, clasificada en categoría de Profesor Titular III o IV.
- b) Haber laborado para la institución, ininterrumpidamente por lo menos siete (7) años.
- c) Que su expediente profesional no contenga sanciones graves.
- d) Que el proyecto de trabajo (investigación, obras técnicas, desarrollo de una patente, proyecto de vinculación social, etc.), que se presente para ser desarrollado durante el goce de la licencia sabática contenga calidad científica y se ajuste a las políticas de la institución.
- e) Buen desempeño docente, sustentado en el portafolio del docente o en sus méritos profesionales.
- f) Constancia de solvencia con la Institución.

ARTÍCULO 98.- Durante el goce de la licencia sabática el docente está obligado a dedicarse exclusivamente a la actividad que le fue aprobada, caso contrario deberá reintegrar a la institución los sueldos devengados durante dicho período, cancelándose la licencia y ordenándosele se incorpore a sus tareas en la universidad, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a los que se hiciere acreedor. Al finalizar la licencia sabática, el docente deberá rendir cuentas del trabajo realizado en el período, presentando a su Departamento y Facultad, el producto de su esfuerzo, el que debe cumplir los requisitos de calidad establecidos. En caso contrario, deberá devolver los sueldos devengados, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 99.- El beneficiario de una licencia sabática, conservará los derechos de autor cuando el trabajo sea un texto, sin embargo, la universidad tendrá la exclusividad de realizar la primera publicación, quedando para aquel, el 10% de las utilidades de la edición.

ARTÍCULO 100.- El goce de la licencia sabática podrá interrumpirse por razones justificadas, en caso de emergencia calificadas por el Consejo Superior Universitario y en estos casos, el docente será liberado de toda responsabilidad respecto a las tareas que está realizando por el período de su duración.

ARTÍCULO 101.- La Junta de Dirección Universitaria incluirá una partida para cubrir costos de licencia sabática.

ARTÍCULO 102.- 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.- Incluso cuando el docente haya estado realizando estudios en el exterior con la aprobación de la Universidad.

ARTÍCULO 103.- El Rector, Decano, Director, 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.

ARTÍCULO 104.- 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.

CAPÍTULO IV DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 105.- Los permisos solicitados por los docentes se regularán por los siguientes principios:

- a. Los permisos sin goce de sueldo para ocupar un cargo público o privado en instituciones del Estado o empresas privadas, nacionales o extranjeras, podrán ser concedidos por el Consejo Superior Universitario, con Dictamen previo de la Junta de Dirección Universitaria, hasta por un período máximo de cuatro (4) años;
- b. En el caso que sea becado por otra institución, la Universidad otorgará permiso sin goce de salario, sin perjuicio del patrocinio que pueda proporcionarle.
- c. 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

tramitados por los jefes inmediatos, notificados a la Jefatura de Talento Humano y remitidos a la Comisión de Becas con toda la documentación correspondiente. Cuando la solicitud sea estudiada y dictaminada por la Comisión de Becas, será presentada al Consejo Superior Universitario para su ratificación.

CAPÍTULO V DEL BENEFICIO DE RETIRO VOLUNTARIO

ARTÍCULO 106.- El retiro voluntario es un beneficio que otorga la universidad a todos los docentes, como reconocimiento al trabajo desempeñado en los años de servicio, en las distintas actividades de docencia, investigación, vinculación, producción, comercialización, gestión académica, orientación, asesoría, supervisión, etc. El otorgamiento de este beneficio implica pago de prestaciones, por lo que debe reglamentarse.

ARTÍCULO 107.- Para ser beneficiario de esta condición, el Consejo del Sistema de la Carrera Docente propondrá a la Junta de Dirección Universitaria y al Consejo Superior Universitario el procedimiento a seguir, y los criterios para otorgarlo.

ARTÍCULO 108.- El presupuesto general de la Universidad, cada año deberá incluir el renglón presupuestario para cubrir este beneficio. El otorgamiento de este beneficio estará sujeto a la disponibilidad presupuestaria y financiera de la institución.

ARTÍCULO 109.- El profesor retirado podrá ser considerado para apoyar diferentes actividades o asesorar investigaciones, decisiones de trascendencia en la institución, y como invitado a todos los actos oficiales de la Universidad Nacional de Agricultura.

TÍTULO IX EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 110.- El régimen disciplinario tendrá por objeto asegurar a la Comunidad Universitaria el cumplimiento de normativas, procesos y procedimientos, así como el comportamiento y conducta del personal docente. El régimen disciplinario previsto en este Título es de naturaleza administrativa y su aplicación deberá sujetarse a los principios de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad.

ARTÍCULO 111.- Para la aplicación del Régimen Disciplinario el Comisionado Universitario actuará de oficio, quien presentará ante el Consejo del Sistema de Carrera Docente, los casos denunciados, debidamente documentados e investigados.

ARTÍCULO 112.- En la aplicación del Régimen Disciplinario, los funcionarios involucrados deberán excusarse de participar en casos en los que existan conflictos de interés, o lazos de consanguineidad o afinidad con el docente cuestionado.

ARTÍCULO 113.- Los docentes que incumplan sus deberes, que abusen de sus derechos o que violen las prohibiciones establecidas en la ley y en este Reglamento, 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 del Comisionado Universitario en primera instancia, y por el Sistema de la Carrera Docente en segunda instancia, y dependiendo de la gravedad de la falta, podrá ser trasladado a consideración del Consejo Superior Universitario. Las disposiciones que emanen de éstos órganos, serán ejecutadas por el Departamento de Talento Humano.

ARTÍCULO 114.- La acción disciplinaria será documentada, por hechos comprobados, y se iniciará de oficio; por información de un superior jerárquico; o por queja presentada por cualquier persona, en ejercicio del derecho de petición

ARTÍCULO 115.- Para el cumplimiento de sus funciones, El Comisionado Universitario se registrará por lo establecido en los Artículos 265, 266, 267 y 268 del Estatuto y por lo que se establezca en el Reglamento General del Estatuto. Asimismo por el reglamento de funcionamiento propio de este órgano.

ARTÍCULO 116.- 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.

ARTÍCULO 117.- Se considerarán como circunstancias atenuantes de la responsabilidad las siguientes:

- a. Haber observado buena conducta anterior;
- b. Haber actuado de buena fe;
- 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.

ARTÍCULO 118.- Se considerarán circunstancias agravantes de la responsabilidad:

- a) Haber actuado con premeditación y alevosía;
- b) Haber intentado atribuir a otro u otros la responsabilidad de la falta; y,
- c) Haber cometido la falta aprovechando la confianza de su superior jerárquico;
- d) Utilizar su estatus para beneficio personal y de otras personas cercanas;
- e) Otras que las leyes generales del Estado así lo establezcan.

CAPÍTULO II DE LA CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 119.- Las faltas de los docentes universitarios se clasificarán en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 120.- Se consideran faltas leves:

- a. Llegar tarde o ausentarse frecuentemente al cumplimiento de sus obligaciones, salvo casos autorizados;
- b. Abandonar la institución durante su jornada de trabajo para atender asuntos ajenos a su quehacer, excepto en casos justificados y con el permiso correspondiente;
- c. Incumplimiento a su debido tiempo de las tareas propias de su cargo y otras que le fueren encomendadas ocasionalmente,
- d. Impuntualidad e irregularidad en la asistencia a las reuniones de trabajo o sesiones a las que fuere convocado;
- e. Abuso contra los docentes, subalternos y alumnos;
- f. Falta de cuidado en los objetos, maquinaria o utensilios de oficina;

ARTÍCULO 121.- Se consideran faltas graves:

- a. Reincidencia en cualquiera de las faltas leves, pese a que se haya hecho un llamado de atención por escrito,
- b. Dictado de medidas contrarias a las establecidas por las autoridades y los órganos competentes de la Universidad,
- c. Dictado de disposiciones arbitrarias que perjudiquen el funcionamiento normal de la institución,
- d. Uso de vocabulario inapropiado y frases hirientes hacia los estudiantes y compañeros de trabajo,
- e. Adjudicación de facultades diferentes a las que le señala la naturaleza de su cargo, o las que le sean delegadas ocasionalmente por los jefes inmediatos,
- f. Negativa manifiesta para asistir a reuniones de trabajo, sesiones y actos para los que fuere convocado por autoridad competente,
- g. Irrespeto público a los compañeros de trabajo,
- h. Realizar juegos de azar dentro del campus universitario en plena jornada laboral,
- i. Comportamiento contrario a la moral y las buenas costumbres dentro del Campus,
- j. Comparecer en medios de comunicación a nombre de la institución, sin la debida autorización de la autoridad competente para informar sobre la vida institucional,
- k. La negligencia en el desempeño de sus funciones, irrespeto a sus superiores y la inobservancia de órdenes superiores;
- l. Insubordinación probada con tendencia a eludir el cumplimiento de cualquier orden o disposición superior;

ARTÍCULO 122.- Se consideran Faltas muy Graves:

- a) Reincidencia en cualquiera de las faltas graves, pese que se haya hecho llamado de atención por escrito o se haya aplicado la sanción; 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.
- b) El encubrimiento por parte de los jefes de las faltas cometidas por sus subalternos.
- c) La falsificación de correspondencia y documentos;
 - a. Presentarse a las oficinas en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición análoga.
- d) Levantar falsos testimonios o especulaciones sobre hechos falsos en contra de autoridades, compañeros y estudiantes.
- e) Promover levantamientos, huelgas, tomas, o cualquier acto de insubordinación que interrumpa el normal funcionamiento de la institución, deterioro de

las instalaciones, o que supongan grave riesgo a la integridad física de los miembros de la Comunidad Universitaria.

- f) Facilitar a personas propias o extrañas a la institución impresos o información no destinada al público.
- g) Sustraer originales o copias de cualquier clase de documentos clasificados como pertenecientes a la Universidad o dar información de hechos o actividades valiéndose para ello del conocimiento de los mismos por razón de su puesto, excepto en los casos establecidos en la Ley de Procedimiento Administrativo.
- h) Obstaculizar, desviar y no prestar la colaboración que se le requiera en los procesos administrativos.
- i) Acoso o relaciones íntimas consumadas con los estudiantes;
- j) Introducir, consumir o distribuir alcohol, drogas y cualquier otro estupefaciente en el campus universitario.
- k) Sustraer bienes, equipos, mobiliarios, herramientas, utensilios y productos propiedad de la institución.

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.

CAPITULO III DE LAS SANCIONES Y EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 123.- Los docentes que incurran en una o más faltas disciplinarias, podrán ser objeto de la imposición de las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:

- a. Amonestación privada: Podrá ser verbal o escrita, con o sin anotación en el expediente profesional y será impuesta por el Jefe del Departamento o Director de la unidad a la que este adscrito;
- b. Amonestación pública; se hará por escrita con anotación en el expediente profesional;
- c. Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones: Será impuesta por el Consejo Universitario, previo dictamen del Consejo General de Carrera Docente y de acuerdo a lo dispuesto en este Estatuto de la Universidad y su reglamento;
- d. Retiro definitivo: Consistirá en la cancelación del contrato por parte de la Universidad después de haberse abierto un proceso disciplinario y celebrado las respectivas audiencias de descargo. La conclusión del contrato con causa justificada, se ajustará a la aplicación a las normas previstas en el Código de

Trabajo, el Estatuto de la Universidad y la Ley de Educación Superior.

ARTÍCULO 124.- En caso de abrirse un proceso disciplinario, para la comprobación de faltas y la forma de aplicar las sanciones disciplinarias, se seguirán los procedimientos previstos en el Código del Trabajo, la Ley de Educación Superior, el Estatuto de la Universidad, y este reglamento. De todos procesos disciplinarios se deberá dejar copia en el expediente profesional docente.

ARTÍCULO 125.- Sin perjuicio de lo previsto en el Código del Trabajo, y en el Estatuto de la Universidad, para la aplicación de las sanciones aquí previstas, se deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- a. Una vez que se conozca un hecho que pueda ser constitutivo de falta disciplinaria, se comunicará a la unidad correspondiente de la que depende el docente, la cual adelantará la investigación y procederá a clasificar la falta de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de carrera docente y a calificarla según la gravedad de la misma;
- b. Cuando no exista certeza sobre la ocurrencia de los hechos o de los posibles responsables, el Comisionado Universitario en coordinación con la Unidades correspondientes podrá conformar comisiones integradas con miembros de la comunidad universitaria. Dichas comisiones deberá presentar informes o dictámenes, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su conformación;
- c. Una vez clasificada y calificada la falta, la unidad de la cual depende el docente inculcado, procederá dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que tuvo conocimiento de la falta, a comunicarle los cargos que se le formulan y las pruebas existentes;
- d. Si el docente no puede ser localizado en el término o se niega a notificarse de los cargos, dicha notificación se hará mediante edicto publicado en el panel informativo de la unidad académica correspondiente, por un término de diez días hábiles. Esta notificación deberá ser por escrito;
- e. El docente tendrá derecho a presentar sus descargos en forma escrita, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comunicación o notificación de los cargos, aportando las pruebas para su defensa;
- f. Terminado el plazo para presentar los descargos, la unidad correspondiente de la que depende el docente inculcado, procederá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, a evaluar la falta y a aplicar la sanción correspondiente si fuere de su competencia, o dentro del mismo término, remitirá el caso con

la documentación correspondiente al Consejo del Sistema de Carrera Docente para que continúe el proceso. Una vez analizada la falta, el Consejo de Sistema de la Carrera Docente emitirá dictamen y lo remitirá al Consejo Superior Universitario para que procedan a aplicar la sanción que corresponda.

En todo este proceso el afectado podrá recurrir al Comisionado Universitario para su acompañamiento de Oficio.

ARTÍCULO 126.- Cuando el docente no esté de acuerdo con la sanción impuesta por la autoridad competente, podrá hacer uso de un recurso de reposición y/o de apelación.

- a. Recurso de Reposición: Es el acto administrativo interno por medio del cual el docente solicita ante la misma autoridad que emitió la medida disciplinaria, se reconsidere la sanción impuesta. El recurso se interpondrá por escrito, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y será resuelto dentro de los diez días hábiles siguientes;
- b. Recursos de apelación: Es el acto administrativo interno por medio del cual el docente solicita ante el órgano superior inmediato de la autoridad que emitió la sanción, la revocación de la medida disciplinaria. El recurso se interpondrá por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y será resuelto dentro de los treinta días hábiles siguientes.

Los recursos interpuestos contra las sanciones se considerarán en suspenso, es decir, que la sanción se hará efectiva hasta que se resuelva el recurso.

ARTÍCULO 127.- El trámite de Apelación, Reposición o Impugnación, su Resolución y respectiva Notificación, se sujetarán a las disposiciones del presente reglamento, y supletoriamente a los de la Ley del Procedimiento Administrativo.

DE AUDIENCIAS

ARTÍCULO 128.- Para efecto de la aplicación de las sanciones establecidas en este capítulo, el Director de la Carrera Docente en coordinación con la Jefatura de Talento Humano 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 o no 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.

ARTÍCULO 129.- La audiencia de descargos se celebrará ante el Director(a) de la Carrera Docente y la Jefatura del Departamento de Talento Humano, con la presencia del docente notificado y de tres (3) testigos, uno el Comisionado Universitario, otro por la Unidad de Asesoría Legal de la Institución 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 dio motivo a los hechos imputados. Tal audiencia, se verificará dentro de los siete días hábiles siguientes a la notificación.

La no asistencia del inculpado se tomará como aceptación tácita de los hechos y se dará por agotado el trámite administrativo. Se exceptúan los casos en que con causa justificada le impida al empleado a hacerse presente, la cual deberá calificar la autoridad ante quien se celebra la audiencia.

ARTÍCULO 130.- Si de los descargos que hiciere y/o de las pruebas que aportare el docente, se estableciere claramente la inocencia del mismo, se mandará a archivar la documentación en el expediente de personal correspondiente.

ARTÍCULO 131.- 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.

ARTÍCULO 132.- Todo lo actuado en la audiencia, se hará constar en acta que se levantará 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.

ARTÍCULO 133.- En caso de no comparecencia de uno o de ambos testigos, la autoridad ante quien se celebre la audiencia, procederá a sustituirlos.

TÍTULO X
DEL TRABAJO ACADÉMICO DOCENTE, DE LA
SUPERVISIÓN Y DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

CAPÍTULO I
DE LA ASINACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO
DOCENTE

ARTÍCULO 134.- El Trabajo Académico de los profesores se regulará por los siguientes principios:

- a) Todo profesor deberá presentar al Jefe de Departamento Académico un plan de trabajo que deberá ser parte del portafolio del docente para cada periodo académico. El Jefe aprobará o reformará de común acuerdo con el profesor y según los intereses de la unidad académica. Aprobado también por el Decano, el plan será enviado a la Vicerrectoría Académica junto con todos los planes de trabajo de los profesores de la unidad.
- b) Los Decanos y Jefes de las unidades académicas están en la obligación de ajustar la asignación del Trabajo Académico de cada profesor cuando ésta no cumpla con el mínimo requerido en su jornada de trabajo.
- c) El Consejo de Facultad someterá los planes de trabajo de cada unidad académica a la aprobación de la Vicerrectoría Académica.
- d) El Consejo Superior Universitario tomará como uno de los criterios más importantes el resultado del estudio de la asignación del Trabajo académico de cada unidad para efectos de determinar el presupuesto anual.

ARTÍCULO 135.- Todo docente de la Universidad debe hacer docencia, atendiendo al menos entre 15 y 20 horas semanales frente al estudiante y en actividades de investigación, vinculación, asesoría académica, orientación, supervisión, atención de consultas de estudiantes, producción, comercialización o gestión académica para completar las 44 horas semanales de trabajo establecidas en el estatuto universitario. Todo en coordinación con los Coordinadores de Carrera, Jefatura de Departamento, Decano de Facultad y de la Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO 136.- El horario de atención a estudiantes en cualquiera de las actividades arriba mencionadas, deberá exhibirse en la puerta de la oficina del docente durante todo el periodo académico y deberá cumplirse con la misma rigurosidad con que debe cumplir sus responsabilidades.

ARTÍCULO 137.- La asignación del Trabajo Académico de los docentes en cada periodo académico deberá discutirse y

aprobarse en el consejo docente del departamento a propuesta de los respectivos Jefes y deberá remitirse a la Decanatura de la Facultad, quien a su vez lo remitirá a la Vicerrectoría Académica para su aprobación, por lo menos con treinta (30) días hábiles de anticipación al inicio del periodo. La asignación de trabajo final aprobada deberá remitirse a la Jefatura de Talento Humanos para los efectos de pagos correspondientes.

ARTÍCULO 138.- Para la distribución del trabajo académico se deberá tomar en consideración los aspectos siguientes:

- a) En primer lugar deberá asignarse el Trabajo Académico a los docentes a Tiempo Completo, permanentes en primera instancia y por contrato indefinido;
- b) Solamente cuando la planta de docentes a Tiempo Completo, no pueda cubrir las exigencias de trabajo académico, se llamará a cubrirla a docentes a Medio tiempo permanentes en primera instancia y por contrato indefinido, o por hora cuando se evidencie que no se cuenta con disponibilidad;
- c) Si un jefe de departamento asigna Trabajo académico a docentes a Medio tiempo, o por hora, sin haber utilizado al máximo su personal a Tiempo completo, responderá económicamente por los gastos en que la universidad incurra en exceso de tal determinación.

ARTÍCULO 139.- La jornada semanal de trabajo será de cuarenta y cuatro (44) horas, distribuidas de lunes a viernes ocho (8) diarias, y sábados cuatro (4) horas, según las necesidades de la unidad académica correspondiente.

ARTÍCULO 140.- Las modalidades de la jornada de trabajo pueden ser: a tiempo completo, a medio tiempo, o por hora; y durante esa jornada, los profesores no podrán realizar trabajos ajenos a su función universitaria.

ARTÍCULO 141.- El personal docente que labora a tiempo completo cumplirá con la jornada semanal de trabajos, de acuerdo a los siguientes horarios:

- a. De 06:00 a.m. a 02:00 p.m.
- b. De 07:00 a.m. a 03:00 p.m.
- c. De 08:00 a.m. a 04:00 p.m.
- d. De 09:00 a.m. a 05:00 p.m.
- e. De 10:00 a.m. a 06:00 p.m.
- f. De 11:00 a.m. a 07:00 p.m.
- g. De 12:00 a.m. a 08:00 p.m.
- h. De 01:00 p.m. a 09:00 p.m.

En todos estos horarios, se incluye una hora para tomar alimentos. Las jefaturas de los Departamentos en

coordinación con los coordinadores de carrera y los claustros de profesores, programarán los horarios a sus profesores de conformidad con las necesidades de cada carrera, las particularidades que realizan en las plantas productivas, laboratorios, etc.

En todo caso, la organización horaria deberá ser presentada a la vicerrectoría académica y los órganos competentes deberán supervisar su fiel cumplimiento.

ARTÍCULO 142.- El personal docente contratado a medio tiempo estará obligado a trabajar las veintidós horas (22) semanales y los horarios serán establecidos siguiendo la lógica del Artículo anterior.

ARTÍCULO 143.- La jornada por hora es la que debe cumplir un docente para cubrir las diversas necesidades académicas que implica el desarrollo de una asignatura.

ARTÍCULO 144.- La Jefatura de cada departamento académico deberá entregar a cada docente, previo al inicio de cada período académico y por escrito, la distribución de tareas que diariamente se hayan planificado de forma colegiada entre la coordinación de carrera y sus docentes, de acuerdo a las dimensiones que comprende el trabajo académico de un docente Universitario.

ARTÍCULO 145.- En aquellos departamentos o unidades cuyas funciones tengan carácter permanente durante los doce (12) meses del año, por ejemplo el cuidado de animales, las jefaturas deberán programar las vacaciones de su personal, procurando que en todo momento quede personal responsable y la institución funcionando. Se exceptúan casos en que por características de las tareas a desempeñar o caso fortuito debidamente justificado, se requiere reforzar al personal regular, se podrá convocar a personal que goza vacaciones a colaborar, debiendo la institución pagar estos servicios según los salarios establecidos en la Universidad para esos puestos.

CAPÍTULO II DE LA SUPERVISIÓN

ARTÍCULO 146.- La supervisión académica se entenderá como lo establecen las normas de educación superior, como una actividad académica que tiene como propósito contribuir al mejoramiento constante del proceso enseñanza-aprendizaje y deberá responder a los principios de

democracia, creatividad, participación, flexibilidad, actitud científica y continuidad.

ARTÍCULO 147.- Los objetivos de la Supervisión Académica en la Universidad Nacional de Agricultura, serán los siguientes:

1. Estimular la comunicación a través del diálogo, entre los distintos sectores que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje,
2. Contribuir al mejoramiento constante del proceso enseñanza aprendizaje, utilizando como referentes en el proceso de supervisión los principios arriba mencionados,
3. Buscar resultados que incrementen en el docente sus competencias científicas y pedagógicas, mediación del proceso para optimizar la toma de decisiones,
4. Reunir información permanente y actualizada de la actividad del desempeño docente a través del portafolio del docente con fines de promoción profesional,
5. Elevar la calidad del desempeño de los docentes.

ARTÍCULO 148.- Todos los docentes de la Universidad Nacional de Agricultura en la unidad académica respectiva, tendrán una carpeta profesional en la cual se les consignará cada una de las actividades de docencia, investigación, vinculación, producción, comercialización, supervisión, asesoría, etc., realizadas en el transcurso de su carrera profesional con el propósito de evaluar su labor, reconocer y valorar sus méritos para efectos de promoción o reclasificación.

ARTÍCULO 149.- La vicerrectoría Académica a través de la Dirección del Sistema de Auto-Evaluación y Acreditación para la Calidad Educativa y de la Dirección del Sistema de Docencia e Innovación Educativa y en coordinación con las facultades y departamentos, propondrán diversos modelos y estratégicas de supervisión, a fin de que las unidades académicas seleccionen y apliquen las que más se ajusten a sus características, intereses y necesidades.

ARTÍCULO 150.- Se establecen para la Supervisión del Desempeño docente, las técnicas siguientes:

- a. La observación,
- b. La entrevista,
- c. La encuesta,
- d. Acompañamiento docente,
- e. Reunión de docentes, y,
- f. Portafolio del docente

CAPÍTULO III DE LA EVALUACION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

ARTÍCULO 151.- 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 con los deberes y obligaciones; adaptación a las condiciones de trabajo; integración e identificación con la institución, entre otros aspectos.

ARTÍCULO 152.- Es un proceso permanente y sistemático que se aplica con la participación de la comunidad académica orientado al desarrollo de competencias científicas, habilidades pedagógicas, de gestión docente, de comunicación y relaciones interpersonales. Tiene por objeto el mejoramiento continuo y el desarrollo del docente, del estudiante y de la institución y sirve además de soporte para la categorización del docente.

ARTÍCULO 153.- Los resultados de la evaluación docente, será el producto de la autoevaluación del docente, la evaluación de los estudiantes, de su jefe inmediato y de los informes de acompañamiento docente.

ARTÍCULO 154.- Las siguientes políticas que rigen el proceso de evaluación del desempeño docente:

- a. Todos los docentes son parte del proceso de evaluación,
- b. Los resultados son insumos para reconocer la gestión del docente,
- c. Los resultados proveen información para realizar programas de capacitación en beneficio del docente,
- d. Los resultados son un criterio fundamental para la promoción o reclasificación de los docentes.

ARTÍCULO 155.- La Universidad aplicará al menos una evaluación anual, que será ejecutada por el Consejo del Sistema de Carrera Docente y la Dirección del Sistema de Auto-Evaluación y Acreditación para la Calidad Educativa.

ARTÍCULO 156.- Los resultados de las evaluaciones docentes, serán compartidos en forma individual con cada docente, y serán del conocimiento de la vicerrectoría académica, las decanaturas, departamentos y coordinaciones académicas.

ARTÍCULO 157.- El Consejo del Sistema de la Carrera Docente, dará seguimiento a cada uno de los docentes

de acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso de evaluación, para determinar las acciones que correspondan.

ARTÍCULO 158.- Para la evaluación del desempeño docente se utilizarán instrumentos estandarizados y validados para garantizar la equidad y la transparencia de la misma, diseñados y aprobados por el Consejo del Sistema de la Carrera Docente y la Dirección de Autoevaluación y Acreditación para la Calidad Educativa.

ARTÍCULO 159.- El desempeño de las tareas que le corresponden al docente Universitario en los distintos campos académicos debe evaluarse permanentemente, por lo menos una vez al año, en cuyos instrumentos, se incluirán entre otros, los factores siguientes:

- a) Dominio de la propia disciplina.
- b) Dominio en el proceso de enseñanza-aprendizaje: planificación, uso de material didáctico, dinámicas, tecnologías, actualización, etc.
- c) Competencias para relacionar la docencia con la investigación y vinculación;
- d) Evidenciar actitudes (responsabilidad, puntualidad, relaciones interpersonales, etc.).

TÍTULO XI DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO, SUSPENSIONES, PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES

CAPÍTULO I DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO O RELACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 160.- Los docentes universitarios acogidos a este Reglamento podrán cesar en sus cargos por las siguientes causas:

- a. Por finalización de contrato a término;
- b. Renuncia;
- c. Muerte;
- d. Incapacidad física o mental que haga imposible el cumplimiento de sus funciones;
- e. El mutuo consentimiento de las partes (retiro voluntario);
- f. Despido justificado.
- g. Reestructuración Organizativa.
- h. Cierre temporal o definitivo de la institución.

ARTÍCULO 161.- Son causas justas que, previa prueba y siguiendo el procedimiento establecido en este Estatuto, facultan a la Universidad, por medio del Departamento

de Talento Humano, para dar por terminada el contrato o relación del trabajo, sin responsabilidad de la Universidad:

- a. Todo acto de violencia, injurias, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el docente dentro de la institución contra sus superiores jerárquicos, los compañeros de trabajo o estudiantes y cualquier otro miembro de la Comunidad Universitaria.
- 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;
- c. Alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en el Sistema de Información Académica, administrativa, financiera, patrimonial, o en las computadoras donde se almacene o guarde la misma, y que esté debidamente comprobado;
- d. Todo acto delictuoso que el docente cometa en el lugar de trabajo y fuera de la Institución;
- 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;
- 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 en la institución;
- 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 la Universidad, 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 el 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 prebendas en los procesos de contrataciones y adquisiciones, o a cambio de permitir operaciones irregulares dentro de este centro.
- r. Cometer actos de acoso sexual, violación, laboral y ejercer actos de intimidación, contra cualquier miembro de la Comunidad Universitaria;
- s. Cualquier violación grave de las obligaciones de los docentes,
- t. Otras previstas en las leyes de la República.

ARTÍCULO 162.- 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.

ARTÍCULO 163.- 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 reglamento 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 el Estatuto, este Reglamento o en las leyes administrativas
- f. Incumplimiento de la Universidad de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo prescritas en las leyes y reglamentos respectivos. Vigentes.

ARTÍCULO 164.- 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 los costos del juicio.

ARTÍCULO 165.- Cuando un docente haya 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, 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.

ARTÍCULO 166.- Todo despido de un docente universitario, 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.

ARTÍCULO 167.- Los docentes universitarios, que hayan sido despedidos por cualquiera de las causas justas y plenamente comprobadas, quedarán inhabilitado para trabajar en la Universidad de conformidad con lo establecido en los Artículos 244 y 284 del Estatuto Institucional vigente.

CAPÍTULO II DE LA SUSPENSIONES

ARTÍCULO 168.- La Suspensión es el acto mediante el cual la Universidad emite resolución y una acción de personal, cuando el docente, haya sido detenido, y puesto en prisión, por resolución de los Juzgados o Tribunales de Justicia, mientras se sigue la causa que determinará una acción judicial definitiva. En su sustitución se asignará su carga entre los demás miembros docentes del departamento, o debidamente justificado, se nombrará de manera interina a un docente con las mismas calificaciones profesionales.

ARTÍCULO 169.- La sentencia absolutoria da derecho al docente al reingreso a su puesto con sus derechos. Cuando la sentencia sea condenatoria, da lugar a la cancelación definitiva del nombramiento, sin responsabilidad alguna de la Universidad.

CAPÍTULO III DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES

ARTÍCULO 170.- Con motivo de la terminación del contrato o relación de trabajo, los derechos de los docentes se dividen en prestaciones e indemnizaciones.

ARTÍCULO 171.- 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 el Código de Trabajo.

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 por lo establecido en las leyes laborales nacionales.

La prescripción de los derechos enunciados antes se regirá por lo establecido en las leyes laborales del país.

TÍTULO XII

DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 172.- Para resolver de manera justa y transparente lo no previsto en el presente reglamento, se constituirá un Comité de Ética en el seno del Consejo del Sistema de la Carrera Docente. Este Comité definirá políticas y el reglamento correspondiente para su funcionamiento.

ARTÍCULO 173.- Este reglamento podrá ser revisado a iniciativa de autoridad académica en base a circunstancias no previstas y en cualquier momento, debiendo en todo caso, dictaminarse por la Junta de Dirección Universitaria, quienes deberán remitirlo para aprobarse por el Consejo Superior Universitario de la Universidad, y registrar tales reformas en el Consejo de Educación Superior.

ARTÍCULO 174.- Quedan derogados por este reglamento todas las disposiciones contrarias a el, en materia de Carrera Docente, sin perjuicio de los beneficios y derechos anteriormente adquiridos por los docentes.

ARTÍCULO 175.- El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Comisión Interventora, y será registrado en la Dirección de Educación Superior y posteriormente publicado en el Diario Oficial La Gaceta.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 176.- La implementación de los artículos de este Reglamento que tengan impacto financiero, será aplicada cuando se disponga de las partidas presupuestarias, sobre la base de los análisis realizados por la Junta de Dirección Universitaria y el plan de ejecución que apruebe el Consejo Superior Universitario.

ARTÍCULO 177.- Una vez aprobado el presente Reglamento, el Consejo del Sistema de Carrera Docente,

diseñará el Manual de valoración de méritos para asignar las categorías y salarios correspondientes, conforme a la disponibilidad presupuestaria y financiera de la Universidad.

ARTÍCULO 178.- Se instruye a la Dirección del Sistema de la Carrera Docente, a la Dirección del Sistema de Docencia e Innovación Tecnológica, a la Jefatura de Talento Humano y a la Gerencia Administrativa Financiera de la Universidad Nacional de Agricultura, para que en el término de un mes y medio, contados a partir de la fecha de emisión de la Resolución de aprobación del Reglamento por la Comisión Interventora, presenten un estudio de clasificación docente que permita la categorización de la planta docente de la Universidad Nacional de Agricultura y hacer estimaciones presupuestarias.

ARTÍCULO 179.- Aquellos docentes que a la fecha no cuenten con estudios de Maestría, no podrán ser clasificados ni categorizados. Su salario será el que actualmente devengan y contarán con tres (3) años para presentar un título de Maestría en misma disciplina profesional o la que enseña, y que le permita ser categorizado en la carrera docente.

Dado en la ciudad de Catacamas, municipio del departamento de Olancho, en el Salón de Sesiones de la Comisión Interventora de la Universidad Nacional de Agricultura, a los doce días del mes de septiembre de 2018.

Por la Comisión Interventora:

GD® ANDRÉS FELIPE DÍAZ LÓPEZ
Comisionado Presidente

Dra. NORMA MARTÍN DE REYES
Comisionada

MSc. IRIS MILAGRO ERAZO TÁBORA
Comisionada

Este Reglamento de Carrera Docente fue aprobado por el Consejo de Educación Superior, mediante Acuerdo No. 4089-336-2019 de la sesión de fecha 12 de agosto de 2019.

DRA. LOURDES ROSARIO MURCIA
DIRECTORA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

8 F. 2020.