



ESTATUTO DEL DOCENTE HONDUREÑO

CONTENIDO

TITULO I

Naturaleza, Fines y Objeto

CAPITULO I

De la Naturaleza

CAPITULO II

De los Fines

CAPITULO III

Del Objeto:

El Personal Regulado por el Estatuto

TITULO II

Obligaciones, Prohibiciones y Derechos

CAPITULO I

De las Obligaciones

CAPITULO II

De las Prohibiciones

CAPITULO III

De los Derechos

TITULO III

Estructura de Puestos Capítulo Unico

TITULO IV

Administración del Personal

CAPITULO I

Del Reclutamiento, la Selección y el Nombramiento del Personal

CAPITULO II

Del desarrollo y la Movilidad Laboral

CAPITULO III

De la Evaluación del Personal Docente

CAPITULO IV

Del Régimen Disciplinario

SECCION PRIMERA

De la Orientación, los Méritos Disciplinarios y Reconocimientos

SECCION SEGUNDA

De las Faltas, Sanciones y Despidos

TITULO V

Condiciones de Trabajo

CAPITULO I

Del Régimen Económico

CAPITULO II

De la Jornada de Trabajo

TITULO VI

Sistema Nacional de Administración de la Carrera Docente

CAPITULO I

De la Estructura

CAPITULO II

De la Estructura Institucional

CAPITULO III

De la Junta Nacional de Dirección Docente

CAPITULO IV

Del Sistema Nacional de Selección

CAPITULO V

De la Estructura Participativa de Evaluación

TITULO VII

Régimen Especial en los Establecimientos Educativos Privados

CAPITULO I

De la Contratación del Personal Docente

CAPITULO II

De las Obligaciones y Derechos

CAPITULO III

Del Régimen Salarial

TITULO VIII
Disposiciones Finales

CAPITULO I
De las Disposiciones Transitorias

CAPITULO II
De las Disposiciones Generales

ESTATUTO DEL DOCENTE

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República, en su artículo 162 establece que: Por su carácter informativo y formativo la docencia tiene una función social y humana que determina para el educador responsabilidades científicas y morales frente a sus discípulos, frente a la institución en que labora y ante la sociedad.

CONSIDERANDO: Que es una necesidad actualizar el régimen de administración de personal que tutela la carrera docente en instituciones oficiales, semioficiales, y privadas regidas por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, así como dignificar el ejercicio del magisterio, garantizar al docente un nivel de vida acorde con su profesión y asegurarle al pueblo hondureño una educación de alta calidad.

CONSIDERANDO: Que la emisión del **ESTATUTO DEL DOCENTE HONDURANO** es una mandato impostergable instituido en el Artículo 165 de la Constitución de la República.

CONSIDERANDO: que la Ley de Escalafón del Magisterio, que actualmente regula entre otros aspectos, lo referente a la escala de puestos y salarios de los maestros, está desactualizada.

CONSIDERANDO: que el “**ESTATUTO DEL DOCENTE HONDUREÑO**” se enmarca dentro del proceso de Modernización del Estado y del establecimiento de un nuevo educativo.

POR TANTO

DECRETA:

El siguiente:

ESTATUTO DEL DOCENTE HONDUREÑO

TITULO I NATURALEZA, FINES Y OBJETO

CAPITULO I DE LA NATURALEZA

ARTICULO 1.- El presente Estatuto establece el régimen de administración de personal que tutela la carrera docente en instituciones oficiales, semioficiales y privadas regidas por la Secretaría de Estado en el Despacho de educación. Tiene como propósito dignificar el ejercicio del magisterio, garantizar al docente un nivel de vida acorde con su profesión y asegurarle al pueblo hondureño una educación de alta calidad.

ARTICULO 2- Se define la carrera docente, para efectos de esta Ley, como el ingreso a un puesto regulado por ella, el ejercicio del magisterio como profesión, la capacitación y el desarrollo en servicio, la evaluación del desempeño y el correspondiente régimen de distribuciones, estímulos y correctivos, hasta el retiro de servicio.

ARTICULO 3- De conformidad con la Constitución de la República y para la aplicación de este Estatuto, **es docente quien administra, organiza, dirige, imparte o supervisa la educación y que sustenta como profesión el magisterio.**

CAPITULO II DE LOS FINES

ARTICULO 4- Son fines del Estatuto del Docente Hondureño:

- 1) Regular la carrera docente;
- 2) Lograr la eficiencia del sistema educativo, fundamentada en la realidad nacional, en la ciencia, la cultura y orientada al desarrollo humano hondureño;
- 3) Dignificar el ejercicio docente, estimulando la superación, eficiencia, eficacia y ética profesional; promoviendo su mejoramiento socioeconómico y estableciendo incentivos que tornen atractivo el ingreso y la permanencia en esta carrera; y,
- 4) Garantizar a los docentes el disfrute de sus derechos, así como asegurar el cumplimiento de los deberes correlativos.

**CAPITULO III
DEL OBJETO: EL PERSONAL
REGULADO POR EL ESTATUTO**

**SECCION PRIMERA
DE LA APLICACION**

ARTICULO 5- El presente Estatuto del Docente establece regulaciones obligatorias para las personas que optaren a ocupar cargos clasificados en el mismo, sus reglamentos y manuales y a los docentes en servicio en la educación oficial, semi-oficial y privada, administrada por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación.

ARTICULO 6- Las disposiciones del presente Estatuto, no serán aplicables al personal siguiente:

- 1) Funcionarios de nombramiento discrecional del Presidente de la República y de la Secretaría de Estado;
- 2) El personal no docente que preste servicios técnicos especializados en el campo de la educación, en virtud de un contrato; y,
- 3) El personal técnico administrativo y auxiliar que no reúna la condición de docente;

**SECCION SEGUNDA
DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE**

ARTICULO 7- Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- 1) Ser hondureño por nacimiento;
- 2) Estar en el goce de los derechos civiles;
- 3) Acreditar la identidad y los requisitos para ocupar el puesto conforme al presente Estatuto y sus instrumentos operativos;
- 4) Estar afiliado a un colegio magisterial y solvente; y,
- 5) Estar inscrito en el escalafón de la carrera docente.

ARTICULO 8- Los docentes centroamericanos y de otra nacionalidad podrán ingresar a la carrera docente, siempre que en su país de origen exista reciprocidad con los docentes hondureños, quedando sujeto a lo prevenido en los Artículos 34, 168 y demás relacionados de la Constitución de la República, las disposiciones de este Estatuto, del Código del Trabajo y otras leyes del país.

TITULO II OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DERECHOS

CAPITULO I DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 9- Son obligaciones del personal regulado por el presente Estatuto:

- 1) Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, las leyes y reglamentos que rigen el Sistema Educativo Nacional y otras leyes relacionadas con el servicio;
- 2) Prestar con calidad y eficiencia los servicios educativos bajo su responsabilidad;
- 3) Participar con su esfuerzo e ingenio en el crecimiento, desarrollo, consolidación y prestigio del centro educativo donde labora;
- 4) Cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos, relativas al desempeño de su puesto;
- 5) Observar respeto, rectitud y honestidad en sus relaciones con los demás miembros de su comunidad educativa, cumpliendo sus deberes con responsabilidad y unidad de propósitos;
- 6) Cumplir el tiempo efectivo de trabajo establecido para el año lectivo y dedicar la totalidad del mismo a las funciones propias del puesto;
- 7) Conservar y utilizar correctamente los documentos y bienes de la institución donde presta sus servicios y que estén directamente bajo su responsabilidad;
- 8) Observar una conducta acorde con la ética profesional y moral;
- 9) Actualizar permanentemente su formación cultural, profesional y académica;
- 10) Respetar la libertad, dignidad e integridad física, psíquica y moral de los educandos;
- 11) Participar en la planificación, ejecución y evaluación de los programas y proyectos de alfabetización y otros que desarrolle la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación en beneficio de la transformación de la sociedad hondureña;
- 12) Practicar y fomentar los valores cívicos, éticos, morales y culturales, participando en las actividades orientadas a este fin;
- 13) Realizar las labores directa y personalmente y con alto grado de responsabilidad; y,
- 14) Estar colegiado y solvente en el pago de sus obligaciones a la organización magisterial a la que esté afiliado.

ARTICULO 10- La Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, los propietarios de Instituciones Educativas Privadas o sus representantes legales, tendrán las obligaciones en relación al personal docente a su servicio siguientes:

- 1) Adoptar las medidas adecuadas para mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el centro educativo;
- 2) Hacer las deducciones voluntarias, legales y judiciales, del salario del docente y pagar con puntualidad las mismas a las instituciones correspondientes;
- 3) Pagar sus aportaciones patronales establecidas en la ley, puntual e íntegramente;
- 4) Dar trato respetuoso, cortés y justo al docente y velar porque las relaciones entre los docentes sean respetuosas y cordiales;
- 5) Llevar un registro del personal docente, consignando en expedientes personales los méritos e irregularidades en la conducta de cada docente; y,
- 6) Las demás contenidas en otras leyes.

CAPITULO II DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 11- Se prohíbe a las autoridades de las instituciones educativas, oficiales, semioficiales y privadas;

- 1) Exigir al docente la realización de trabajos que pongan en riesgo su integridad física y psíquica, su salud, su vida o la de sus alumnos;
- 2) Inducir al docente a la comisión de irregularidades en los exámenes, calificaciones y libros de registro del centro educativo;
- 3) Exigir o aceptar dinero u otro tipo de compensación del docente como gratificación para que éste tenga privilegios que se relacionen con las condiciones de trabajo;
- 4) Imponer al docente sanciones o penas que no estén tipificadas en la ley;
- 5) Imponer a los docentes la realización de actividades de recaudación de fondos, sin la aprobación de la respectiva sociedad de padres de familia;
- 6) Deducir o retener suma alguna del salario y prestaciones laborales del docente sin autorización de éste, mandamiento judicial o ley que le autorice, a excepción de las obligaciones contraídas con la organización magisterial a que pertenezca;
- 7) Ejercer coacción sobre las convicciones políticas o religiosas de los docentes a su servicio;
- 8) Emplear en puestos docentes a personas que no reúnan los requisitos que establece la ley, salvo en casos autorizados y reglamentados para períodos definidos por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación;
- 9) Incumplir las disposiciones generales y específicas emanadas de las autoridades educativas; y,
- 10) Otras que establezca el Reglamento de esta Ley.

ARTICULO 12- Se prohíbe a los docentes:

- 1) Fumar o ingerir bebidas alcohólicas o consumir sustancias alucinógenas en el establecimiento de trabajo o presentarse al mismo bajo sus efectos;
- 2) Sustraer, sin permiso, material o equipo perteneciente al establecimiento;
- 3) Usar el material o equipo de la institución para fines distintos al que estén destinados;
- 4) Realizar propaganda de políticas sectaria en el centro de trabajo;
- 5) Retrasar o abandonar intencional o negligentemente el cumplimiento de sus obligaciones;

- 6) Cobrar por servir clases privadas a sus propios alumnos;
- 7) Realizar actividades comerciales, para lucro propio, de otro particular, o de la institución;
- 8) Someter a acoso sexual a sus educandos, así como a cualquiera otra persona con la cual se relacione en el ejercicio de su trabajo; y,
- 9) Las demás que establezca el Reglamento de esta Ley.

CAPITULO III DE LOS DERECHOS

ARTICULO 13- Son derechos de los docentes los siguientes:

- 1) Gozar de estabilidad en su trabajo, mientras mantenga buen desempeño;
- 2) Ejercer la libertad de cátedra en búsqueda de mayor calidad de la educación;
- 3) Disfrutar de vacaciones remuneradas en la forma que establece esta Ley y su Reglamento;
- 4) Percibir en forma regular la remuneración que establece el presente Estatuto, su Reglamento y el Manual respectivo. En los establecimientos privados, su derecho será a percibir el salario en la cantidad, forma, lugar y tiempo establecido en el contrato.
- 5) Percibir el pago del Decimotercer, Decimocuarto salario y otras bonificaciones;
- 6) Disfrutar de licencia con goce de sueldo en los casos siguientes:
 - a) Por enfermedad, por el período de incapacidad que le extienda el Instituto Hondureño de Seguridad Social, Centro de Salud Público en aquellos lugares donde exista o por médico autorizado;
 - b) Por maternidad, un período prenatal de seis (6) semanas antes y un período postnatal de seis (6) semanas después para las maestras que laboran en el área urbana; y cuatro (4) semanas antes y ocho (8) semanas después para las que lo hacen en el área rural;
 - c) En caso de aborto, por el período de incapacidad que le extienda el Instituto Hondureño de Seguridad Social, Centro de Salud Público en aquellos lugares donde exista o por médico autorizado;
 - ch) Cuando en la evaluación docente anual obtenga un ochenta por ciento (80%) como mínimo, pueda realizar estudios o investigaciones que autorice la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación en el país o en el exterior y por el tiempo que duren los mismos; y,
 - d) Para ocupar cargos directivos a nivel nacional a tiempo completo en las organizaciones de docentes, por el tiempo que duren los mismos.
- 7) Licencias sin goce de sueldo en los casos siguientes:
 - a) Por asuntos de carácter particular hasta por dos (2) años, prorrogable hasta por dos años más, a juicio de la autoridad competente;
 - b) Para ocupar otro puesto en el sistema educativo, por el tiempo que lo ejerza; y,
 - c) Para desempeñar puestos de elección popular por el tiempo que éstos duren.

El Reglamento fijará el tiempo que, una vez reincorporado a su puesto el docente, habrá de permanecer en su ejercicio para adquirir derecho a nueva licencia.

8) Permisos especiales con goce de sueldo, desde uno (1) hasta un total de treinta (30) días en el curso del año, por una o más de las causas siguientes:

a) Por enfermedad y para asistir a su cónyuge o compañero (a) de hogar y a otros parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad si comprueba que no hay otra persona que cubra esa asistencia;

b) Por muerte del cónyuge o compañero (a) de hogar o familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;

c) Para contraer matrimonio;

ch) Por causa de calamidad pública o doméstica;

d) Para asistir a eventos de carácter profesional y gremial patrocinados por las organizaciones magisteriales e instituciones de carácter público o privado; y,

e) Para realizar trámites administrativos o personales necesarios ante instituciones públicas.

9) Una hora diaria para lactancia hasta que su hijo cumpla seis (6) meses;

10) Que se le reconozcan los años de servicio para los efectos del presente Estatuto y otras leyes del Sistema Educativo Nacional;

11) Ascensos, traslados y permutas de conformidad al presente Estatuto y su Reglamento;

12) Gozar de los beneficios de la seguridad social de conformidad con lo dispuesto en las leyes respectivas;

13) Que se le nombre en propiedad en el puesto cuando éste se convierta en vacante definitiva mientras lo esté desempeñando, si hubiere ingresado al mismo legalmente y lo hubiera ocupado en forma interina por seis (6) meses;

14) Ser sancionado mediante un procedimiento legal, en caso de imputársele faltas en el servicio;

15) Disfrutar de los días feriados decretados a nivel nacional o autorizados a nivel regional y local;

16) Que se le otorgue, después de diez (10) años consecutivos o quince (15) no consecutivos de trabajo, una beca para que uno de sus hijos realice estudios de Educación Media y mientras el becario mantenga buen rendimiento;

17) Que se le provea de las instalaciones físicas y los materiales necesarios para el normal desempeño de las funciones docentes;

- 18) Participar en programas de capacitación y perfeccionamiento docente que establezca el Estado;
- 19) Gozar de permisos para desarrollar actividades gremiales;
- 20) Un incremento por años de servicio, calculado en forma automática sobre el sueldo base;
- 21) Exención de impuestos directos y de contribuciones personales obligatorias;
- 22) A ser reintegrado a su cargo, o a otro de igual categoría y salario, asimismo al pago de sus sueldos caídos y no devengados, por causa de despido o sanción injustificada; y,
- 23) Los demás que establece la Constitución de la República y otras leyes.

La autoridad competente calificará cada caso.

TITULO III ESTRUCTURA DE PUESTOS

CAPITULO UNICO

ARTICULO 14- Los puestos del Sistema Educativo Nacional, se clasificarán y desglosarán en el Reglamento de esta Ley y el Manual de Puestos y Salarios.

Para la clasificación y definición de los puestos se considerarán: La naturaleza, responsabilidad, autoridad, condiciones del lugar de trabajo y las exigencias del servicio.

El Manual de Puestos y Salarios establecerá, en cada caso, los requisitos y las responsabilidades.

ARTICULO 15- La Subgerencia de Recursos Humanos Docentes será la responsable de la permanente actualización del Manual de Puestos y Salarios en lo que respecta a la clasificación y propondrá a la Junta Nacional de Dirección Docente las reformas pertinentes.

**TITULO IV
ADMINISTRACION DEL PERSONAL**

**CAPITULO I
DEL RECLUTAMIENTO, LA SELECCION Y EL NOMBRAMIENTO DE
PERSONAL**

ARTICULO 16- Las funciones de reclutamiento, selección y nombramiento de docentes del servicio oficial, se harán de conformidad con las disposiciones de este Estatuto y sus instrumentos, para satisfacer la clasificación de funciones siguiente:

- 1) Docente en servicio estricto;
- 2) Directiva - Docente;
- 3) Técnica - Docente;
- 4) Directiva Departamental; y,
- 5) Directiva Central;

ARTICULO 17- La función de reclutamiento cumple la identificación, inscripción, clasificación y proposición para ocupar puestos docentes.

El reclutamiento docente se realizará mediante concursos que incluirán, al menos: Calificación de créditos para el puesto, prueba de conocimientos y aptitudes profesionales, prueba psicosométrica, calificación de méritos profesionales.

ARTICULO 18- Los concursos generales se efectuarán cada año. Los concursos para puestos específicos se efectuarán al existir la vacante o la creación del puesto, con la brevedad que requiera la buena administración y su cumplimiento podrá ser exigido de oficio por los órganos contralores oficiales y de participación o por cualquier persona.

ARTICULO 19- Del concurso general se obtendrá una lista, en la cual la prioridad se establecerá exclusivamente por orden descendente de los puntajes. De esta lista se obtendrá otra, con igual orden, consignando aquellos que expresamente acepten cubrir interinatos en tanto no llegue su turno para ocupar un puesto en propiedad.

El concurso general tendrá valides por un período no mayor de un (1) año.

ARTICULO 20- El docente que hubiere ingresado legalmente a un puesto y lo ocupare por un término de seis (6) meses consecutivos como mínimo, tendrá derecho a ocupar en propiedad un puesto de igual nivel, sin cumplir nuevamente los requisitos de selección.

ARTICULO 21- Las Juntas de Selección serán responsables por el establecimiento y la actualización del inventario de recursos docentes para efectos de selección y desarrollo.

ARTICULO 22- Las Juntas de Selección identificarán y designarán al docente que ocupará cada posición vacante de nivel distrital, departamental o nacional.

No serán válidas las designaciones y serán nulos los nombramientos que se efectúen al margen de lo establecido en el presente Estatuto, su Reglamento y el Manual correspondiente.

ARTICULO 23- El nombramiento para puestos de las funciones: 1), 2) y 3) del artículo 16 tendrá vigencia permanente.

El personal seleccionado para desempeñar los puestos de Directiva Docente, Técnico Docente y Directiva Departamental que ingrese al servicio a partir de la vigencia del presente Estatuto, deberá formular un proyecto de mejoras de la calidad de los servicios en el marco de sus funciones legales y en su formulación y ejecución el docente será asistido por la Dirección General de Evaluación de la Calidad de la Educación y la Dirección Departamental respectiva.

Si al evaluar el proyecto los resultados son inferiores a los estándares establecidos en el Reglamento de esta Ley, el docente está obligado a replantear el proyecto original o formular un nuevo hasta lograr los estándares en referencia.

ARTICULO 24- La Dirección Departamental de Educación o la Subgerencia de Recursos Humanos Docentes, según el caso, efectuará el nombramiento conforme a la selección hecha por la Junta respectiva. Los casos de discrepancia serán resueltos por la Junta Nacional de Dirección Docente, cuyas resoluciones tendrán carácter definitivo y ante las cuales sólo cabrán los recursos de ley.

CAPITULO II DEL DESARROLLO Y LA MOVILIDAD LABORAL

ARTICULO 25- Desarrollo del personal docente, del servicio oficial, es la función mediante la cual se identifican prospectos en servicio para suplir con calidad a los directivos que causen baja, preparándoles para su desempeño actual y futuro. Se fundamenta en la Planeación de los Recursos Humanos.

La Subgerencia de Recursos Humanos Docentes y las Administraciones departamentales de Recursos Humanos tendrán la responsabilidad por ambas funciones, que son esenciales para el desarrollo de la carrera docente.

ARTICULO 26- Se conceptúa como ascenso el paso a un puesto superior que queda vacante. Podrían optar a ascensos quienes llenen los requisitos de ley y superen los estándares establecidos en la evaluación. El Reglamento definirá los casos y procedimientos.

ARTICULO 27- Las permutas son intercambios voluntarios de empleos de igual nivel.

Podrían autorizarse permutas temporales por períodos desde uno (1) a cuatro (4) años. Después de este término se convertirán en definitivas. Se prohíben las permutas cuando al menos uno de los docentes estuviere dentro de los tres (3) años previos a la edad de jubilación voluntaria y posteriores a dicha edad.

ARTICULO 28- Traslado es el movimiento de un docente a otro empleo de igual o menor nivel.

El traslado se efectuará por una de las causas siguientes:

- 1) A petición del docente;
- 2) Por años laborados en el área rural, cuando se solicite hacia el área urbana;
- 3) Cuando se comprobare la existencia de fuerza mayor;
- 4) Cuando con el traslado se resuelvan situaciones conflictivas en el centro de trabajo o la comunidad;
- 5) Reajuste de personal; y,
- 6) Sanción disciplinaria firme.

El traslado disciplinario se efectuará por disposición de autoridad y a un puesto inferior.

El traslado por reajuste de personal se hará a otro puesto de igual nivel y condiciones de común acuerdo con el docente.

ARTICULO 29- Los puestos vacantes se cubrirán mediante traslado, atendiendo el orden de los aspirantes por los resultados de su evaluación; si la vacante fuere temporal, el docente trasladado gozará automáticamente de licencia en su puesto de origen; si la vacante ocurriere en el área rural, tendrá prioridad la acreditación de razones de integración familiar. En defecto de aspirantes por traslado, se cubrirá con el exento de concurso a quien por lista le corresponda y, en último caso, se hará por llamamiento a concurso.

En todo caso, una misma persona no podrá ser objeto de movimiento laboral antes de un (1) año desde un movimiento anterior, más que en el caso de obtener el segundo por concurso o aplicársele como medida disciplinaria.

CAPITULO III

DE LA EVALUACION DE PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 30- La evaluación del personal docente tendrá como propósito determinar la calidad y el rendimiento en el desempeño del puesto, con el fin de sustentar los méritos, las prestaciones y los correctivos.

El sistema de evaluación será establecido en el Manual de Evaluación de Puestos, en complementación con los demás sistemas que establezca la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación. Deberá aplicarse a través de instrumentos objetivos y referirse a hechos y circunstancias concretas, factibles de comprobación y medición.

Los establecimientos privados elaborarán y aplicarán su propio sistema de evaluación, ajustado a las disposiciones de este Capítulo.

ARTICULO 31- La evaluación de la labor docente será permanente, sistemática y con fines de mejoramiento de la calidad educativa, debiendo calificar por lo menos una vez en el curso de un año a cada miembro del personal. El personal docente deberá conocer el manejo, propósitos y resultados de la evaluación.

Quien intencionalmente utilice la evaluación para perjudicar o favorecer al docente o a terceros, será sancionado de conformidad con lo establecido en esta ley, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y penal que pudiere derivarse.

CAPITULO IV DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

SECCION PRIMERA DE LA ORIENTACION, LOS MERITOS DISCIPLINARIOS Y RECONOCIMIENTOS

ARTICULO 32- Se determina como disciplina al conjunto de actitudes y comportamientos profesionales del personal que contribuyen a procesos y resultados educativos de alta calidad.

El régimen disciplinario es el conjunto de disposiciones jurídicas y administrativas que estimulan o corrigen esas actitudes y esos comportamientos.

ARTICULO 33- Son méritos disciplinarios las manifestaciones de actitudes y los comportamientos que superan los niveles del simple cumplimiento y que, por tanto, son ejemplares.

Para reconocimiento, estímulo y divulgación de los méritos disciplinarios, se establecerán comités y programas nacionales, departamentales, distritales y locales.

Los comités respectivos serán responsables por la obtención de la participación social y de organizaciones y gobiernos amigos en el reconocimiento, así como la adquisición y entrega de estímulos.

ARTICULO 34- Los medios de reconocimiento y estímulo pueden ser, entre otros: Premios económicos, diferentes a las asignaciones salariales, distinciones, becas de estudio ó pasantías, publicaciones y apoyo a proyectos educativos de los establecimientos.

Por aspectos directamente asociados a rendimiento, calidad y desempeño, se estimulará el trabajo en equipo en los centros educativos, además del reconocimiento a las personas.

SECCION SEGUNDA DE LAS FALTAS, SANCIONES Y DESPIDO

ARTICULO 35- Se considera falta toda violación u omisión de obligaciones y de las disposiciones de este Estatuto y demás leyes aplicables, así como las acciones u omisiones que desmeriten la profesión o disminuyan la calidad del servicio.

Las faltas se clasifican en: Leves, graves y muy graves. Su especificación se establecerá en el Reglamento.

ARTICULO 36- Las sanciones por faltas leves son:

- 1) Amonestación oral privada;
- 2) Amonestación escrita; y,
- 3) Amonestación escrita, con asiento en el expediente profesional.

ARTICULO 37- Las sanciones por faltas graves son:

- 1) Multa desde cinco por ciento (5%) hasta diez por ciento (10%) sobre el sueldo mensual; y,
- 2) Suspensión sin salario, desde ocho (8) horas hasta treinta (30) días.

ARTICULO 38- Las sanciones por faltas muy graves son:

- 1) Suspensión sin salario, desde treinta y un (31) días hasta un (1) año;
- 2) Traslado a un puesto de menor jerarquía; y,
- 3) Destitución,

ARTICULO 39- La sanción será aplicada de acuerdo a la gravedad de la falta, sin atender al orden en que se consignan en los Artículos anteriores y sin perjuicio de la deducción de responsabilidad civil y penal.

Corresponde aplicar las sanciones por falta leve a la autoridad inmediata superior y por falta grave y muy grave corresponde a la administración departamental o central de recursos humanos, según su competencia y jurisdicción. En los centros educativos privados corresponde aplicarlas al encargado de recursos humanos, el Director o el Administrador.

El Reglamento precisará el procedimiento para la aplicación de las sanciones.

Para las faltas graves y muy graves, el procedimiento incluirá siempre una audiencia de descargo, con las garantías y formalidades de legítima defensa que el mismo Reglamento especifique.

*** REFORMADO * - Según Decreto No. 256-2000 del 29 de diciembre del 2000**

ARTICULO 40 - Contra la resolución en que se aplica una sanción grave o muy grave podrá interponerse el Recurso de Apelación ante la autoridad que impuso la sanción y de Reposición ante la autoridad inmediata superior a la que impuso la sanción impugnada. Habiendo hecho uso de ellos y agotado el reclamo administrativo, quedará expedita la vía jurisdiccional.

ARTICULO 40- Contra la resolución en que se aplique una sanción grave o muy grave, podrá interponerse los recursos de reposición y subsidiaria apelación ante la autoridad que impuso la sanción. La reposición será resuelta por dicha autoridad y la apelación por la autoridad inmediata superior a la que impuso la sanción impugnada. Habiendo hecho uso de ellos y agotado el reclamo administrativo, quedará expedita la vía jurisdiccional.

ARTICULO 41- Las faltas y sanciones prescribirán en noventa (90) días a partir del conocimiento por la autoridad competente, excepto cuando tengan anexa responsabilidad civil, penal o una prescripción especial, casos en los cuales se aplicará la prescripción civil, penal o especial.

ARTICULO 42- El empleado o funcionario que, a sabiendas, dejare de aplicar el trámite por faltas y la sanción que corresponda, incurrirá en responsabilidad administrativa y la deducirá de oficio o por queja su autoridad inmediata, sin perjuicio de lo que al respecto disponen otras leyes.

TITULO V CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I DEL REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 43- Se entiende por sueldo base, la asignación presupuestaria mensual establecida para el docente que presta sus servicios profesionales en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional, el que utilizará para el cálculo de todas las compensaciones colaterales.

ARTICULO 44- Para efectos de esta Ley, se define como hora clase, el tiempo determinado para que el docente desarrolle con sus alumnos las actividades contenidas en los planes y programas de estudio aprobados por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, así como actividades técnico docentes, administrativas y coprogramáticas. La hora clase tiene duración de cuarenta y cinco minutos.

Debe entenderse por años de servicio el tiempo que un docente haya laborado en la docencia. Cada año de servicio deberá cuantificarse de diez meses calendario, para los docentes de nivel primario; y de mil horas clases anuales para los docentes laborando en el nivel medio.

ARTICULO 45- Son docentes de educación media, los profesionales que ostenten título para ese nivel, adquirido en una institución de educación superior del país o del exterior legalmente reconocida, asimismo los Licenciados y Bachiller universitarios en Pedagogía cuyo título hubiera sido obtenido en una institución de educación superior del país o del extranjero legalmente reconocida.

Son docentes de educación primaria y preescolar, los profesionales que ostenten título para ese nivel adquirido en una institución de educación media del país o del exterior legalmente reconocida.

Estos docentes podrán postular para los diferentes cargos y funciones del sistema educativo o en los términos que establece este Estatuto y los instrumentos operativos.

ARTICULO 46- El valor de la hora clase para el cálculo del sueldo base mensual no será menor que L. 0.71132 del promedio del salario mínimo vigente. El factor referencial anterior es el resultado de dividir el valor de horas clase vigente entre el valor promedio del salario mínimo vigente en marzo de 1997.

El valor promedio del salario mínimo se obtiene de la suma del salario mínimo menor y mayor establecido en la ley de salario mínimo dividido entre dos.

ARTICULO 47- El sueldo base de todo docente será el resultado de multiplicar 156 horas clase mensual por el valor de la hora clase resultante.

ARTICULO 48- El valor de la hora clase para cada nivel se obtiene de multiplicar el valor promedio del salario mínimo por el factor referencial.

Al personal docente que no labore a tiempo completo, se le calculará su salario mensual multiplicando el total de horas clase mensual por el valor de la hora clase resultante.

ARTICULO 49- El sueldo base y el valor de la hora clase para los docentes, será incrementado de manera automática y directa por los ajustes que se apliquen al salario mínimo regulado por la correspondiente ley.

ARTICULO 50- A los profesores titulados para ejercer en el nivel medio, a los Licenciados, Bachilleres Universitarios en Pedagogía se les calculará una compensación por calificación académica, asignándoles un sesenta y nueve por ciento (69%) sobre el sueldo base vigente. Igual reconocimiento se dará a los maestros de educación primaria que ostenten título de Profesor de Educación Media o Universitario en el campo docente.

ARTICULO 51- El personal regulado por el presente Estatuto tendrá asignaciones salariales colaterales por los conceptos siguientes:

- 1) Puesto desempeñado;
- 2) Antigüedad en el servicio;
- 3) Grados académicos adquiridos;
- 4) Méritos profesionales alcanzados; y,
- 5) Zona de trabajo.

El incremento salarial por estos colaterales será calculado sobre el sueldo base, en los porcentajes establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios.

ARTICULO 52- Por concepto de años de servicio se otorgará a los docentes un incremento calculado en forma automática sobre el sueldo base, de acuerdo a la escala siguiente:

- 1) Cinco (5) años de servicio: 15%
- 2) Diez (10) años de servicio: 30%
- 3) Quince (15) años de servicio: 45%
- 4) Dieciocho (18) años de servicio: 60%
- 5) Veintiún (21) años de servicio: 75%
- 6) Veinticuatro (24) años de servicio: 90%
- 7) Veintisiete (27) años de servicio: 105%
- 8) Treinta (30) años de servicio: 120%

ARTICULO 53- El factor referencial será revisado y actualizado por lo menos cada tres (3) años, mediante una comisión integrada por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación y de Finanzas, y en conjunto con los colegios magisteriales.

CAPITULO II DE LA JORNADA DE TRABAJO

*** REFORMADO * - Según Decreto No. 256-2000 del 29 de diciembre del 2000**

ARTICULO 54- Se establecen cuatro tipos de jornada laboral para el personal docente de los centros educativos: Jornada de tiempo parcial, de tiempo completo, de dedicación exclusiva y jornada plena.

Se considera 156 horas clase mensual como tiempo completo.

La jornada plena será hasta dos tiempos completos en centros educativos oficiales distintos.

La jornada de dedicación exclusiva consistirá en un tiempo completo y hasta un cincuenta por ciento (50%) de otro, dedicados a un mismo centro educativo de manera exclusiva; también tendrá este carácter la jornada de los docentes que laboren únicamente en centros educativos nocturnos del nivel medio, el tiempo equivalente al menos a veinte (20) horas clase, a quienes se les reconocerá diez (10) horas adicionales de salario.

El Reglamento desarrollará estos conceptos y regulará cada uno de los tipos de jornada y el mínimo del tiempo de servicio para efectos de reconocimiento de los años de servicio.

El personal docente que no labore en centros educativos cumplirá la jornada laboral establecida por el Gobierno de la República para los empleados públicos.

ARTICULO 54- Se establecen cuatro tipos de jornada laboral para el personal docente de los Centros Educativos: Jornada de tiempo parcial, de tiempo completo, de dedicación exclusiva y jornada plena.

Se considera 156 horas clase mensual como tiempo completo.

La jornada plena será hasta dos tiempos completos en centros educativos oficiales distintos.

La jornada de dedicación exclusiva consistirá en un tiempo completo y hasta un CINCUENTA POR CIENTO (50%) de otro, dedicados a un mismo Centro Educativo de manera exclusiva; también tendrá ese carácter la jornada de los docentes que laboran únicamente en los Centros Educativos Nocturnos del nivel medio, el tiempo equivalente al menos a veinte (20) horas clase a quienes se les reconocerá diez (10) horas adicionales de salario, y en el caso de los docentes de educación primaria que laboran en el Programa de Educación Básica Continua para Jóvenes y Adultos, con el tiempo equivalente a sesenta y cinco (65) horas clase mensuales.

El Reglamento regulará esta materia incluyendo cada uno de los tipos de jornada, según su naturaleza diurna o nocturna y el mínimo de tiempo de servicios, para efectos de reconocimiento de los años de servicio.

El personal docente que no labore en Centros Educativos, cumplirá la jornada laboral establecida por el Gobierno de la República para los empleados públicos.

ARTICULO 55- El personal docente disfrutará de vacaciones remuneradas, según sus años de servicio. El personal de los centros educativos gozará de dos (2) meses de vacaciones y la remuneración no excederá los términos en que se otorga a los demás empleados de gobierno, fijándose el siguiente programa progresivo para hacerlo efectivo:

- 1) De cinco (5) a diez (10) años de servicio: Diez (10) días remunerados;
- 2) De diez (10) años un (1) día a quince (15) años de servicio: Quince (15) días remunerados;
- 3) De quince (15) años un (1) día a veinte (20) años de servicio: Veinte (20) días remunerados;
- 4) De veinte (20) años un (1) día en adelante: Treinta (30) días remunerados.

La Secretaría de Estado en el despacho de Educación gestionará la oferta de cursos vacacionales, sin exceder tres (3) semanas de duración.

El docente gozará del período de Semana Santa en concepto de vacaciones.

ARTICULO 56- Se reconocerá los años de servicio de manera automática, para todos los efectos de esta Ley.

Se reconocerán, de manera automática, por servicio en el área rural y en los centros de educación especial para discapacitados, seis (6) meses adicionales por cada año laborado o fracción proporcional al tiempo menor que un año.

Se reconocerá los años de servicio realizados en el área centroamericana por docentes hondureños y centroamericanos; estos últimos, siempre que exista reciprocidad en su país de origen.

ARTICULO 57- Se reconocerá como tiempo de servicio, para efectos del presente Estatuto y leyes de Previsión o Seguridad Social, el que dedique a trabajar a tiempo completo en organizaciones magisteriales legalmente reconocidas, organismos descentralizados, nacionales o internacionales, públicos o privados, en empleos dedicados a la docencia, la ciencia y la cultura. Después de haber ingresado a la carrera docente se le reconocerá el tiempo que dedique a estudiar en el área educativa a tiempo completo.

En todos los casos requerirá dictamen de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación.

TITULO VI
SISTEMA NACIONAL DE ADMINISTRACION DE LA CARRERA DOCENTE

CAPITULO I
DE LA ESTRUCTURA

ARTICULO 58- Créase el Sistema de Administración de la Carrera Docente, como una integración de las funciones institucionales y la participación organizada de los sujetos que regula.

ARTICULO 59- Este sistema estará constituido por los organismos siguientes:

- 1) Estructura institucional, integrada por una Dirección de Recursos Humanos en el nivel central y la Administración de Recursos Humanos en cada Dirección Departamental de Educación;
- 2) Estructura de participación con los organismos y sistemas siguientes:
 - a) La Junta Nacional de Dirección Docente;
 - b) El Sistema Nacional de Selección; y,
 - c) La Estructura Participativa de Evaluación.

Los puestos en los organismos de participación, cuando no sean anexos a los puestos de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, se ejercerán con carácter de voluntario gozando para tal efecto de los permisos correspondientes.

CAPITULO II DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL

ARTICULO 60- Los organismos institucionales ejecutarán las funciones de administración y tendrán atribuida la responsabilidad por las ejecutorias al respecto, dentro del esquema desconcentrado y participativo que determinan las leyes de administración pública.

La administración del personal docente será prioridad de esos organismos y su obligación será el desarrollo de la carrera docente, en base a lo cual se efectuará la evaluación de su gestión.

ARTICULO 61- La Subgerencia de Recursos Humanos Docentes será responsable por la coordinación con la Junta Nacional de Selección y la Junta Nacional de Evaluación, en tanto la Administración de Recursos Humanos en cada departamento lo será al respecto a las Juntas Departamentales y la Dirección Distrital de Educación lo será para ese nivel.

CAPITULO III

DE LA JUNTA NACIONAL DE DIRECCION DOCENTE

ARTICULO 62- La Junta Nacional de Dirección Docente, es el organismo superior de participación en la toma de decisiones para la aplicación de las disposiciones del presente Estatuto y las del Reglamento y Manuales.

Estará integrada por los miembros siguientes:

- 1) Ocho (8) representantes propietarios de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación con sus respectivos suplentes; uno de ellos la presidirá.
- 2) Dos (2) representantes propietarios con sus respectivos suplentes, por los dueños de las instituciones privadas de educación, correspondientes al sistema administrado por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación; y,
- 3) Seis (6) representantes propietarios con sus respectivos suplentes por las Organizaciones Magisteriales.

Las decisiones de esta Junta se tomarán por mayoría en caso de empate se decidirá por el voto de calidad del Señor Presidente.

El Reglamento determinará la forma de selección de los representantes, duración y condiciones del ejercicio del puesto, así como los requisitos y prohibiciones para ser seleccionado.

ARTICULO 63- Son funciones de la Junta Nacional de Dirección Docente, proponer a la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación:

- 1) Políticas en materia de administración de personal docente;
- 2) Modificaciones al presente Estatuto;
- 3) Modificaciones a los manuales que se requieren para la aplicación del presente Estatuto, así como sus interpretaciones posteriores; y,
- 4) Medida para mejorar la selección, evaluación, profesionalización y mejoramiento social y cultural del personal docente regulado por el presente Estatuto.

CAPITULO IV DEL SISTEMA NACIONAL DE SELECCION

ARTICULO 64- Para la selección del personal docente del servicio oficial regulado por el presente Estatuto, créase el Sistema Nacional de Selección, integrado por la Junta Nacional, las Juntas Departamentales con relaciones de coordinación y no de subordinación entre sí.

Su función será organizar y efectuar el reclutamiento de candidatos, seleccionar al docente que ocupará cada puesto en aplicación de este Estatuto y sus instrumentos y vigilar la actuación de los funcionarios y empleados en lo que se relacione al reclutamiento y selección de docentes.

Estará integrado por:

- 1) Seis (6) representantes propietarios con sus respectivos suplentes, por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, uno de los cuales será el/la Subgerente de Recursos Humanos, quien la presidirá; y,
- 2) Seis (6) representantes propietarios con sus respectivos suplentes por las Organizaciones Magisteriales, uno de los cuales ejercerá la Secretaría.

Sus miembros serán acreditados ante la Junta Nacional de Dirección Docente.

El Reglamento determinará la forma de selección de los representantes, duración y condiciones del ejercicio del puesto, así como los requisitos y las prohibiciones para ser seleccionado.

ARTICULO 65- Los miembros de la Junta Nacional de Selección ejercerán sus funciones por un período de dos (2) años, pero podrán ser removidos por las causales y mediante el procedimiento que fije el Reglamento.

ARTICULO 66- Son funciones de la Junta Nacional de Selección:

- 1) Emitir su Reglamento Interno;
- 2) Aplicar las disposiciones que para la selección de personal establezca el presente Estatuto, el Reglamento y el Manual de Clasificación de Puestos;
- 3) Proponer ante la Junta Nacional de Dirección Docente proyectos de reformas a los mecanismos y procedimientos de reclutamiento y selección del personal docente.
- 4) Determinar y autorizar los tipos de pruebas que en aplicación de este Estatuto y sus instrumentos, se aplicará para optar a puestos.
- 5) Establecer los mecanismos para calificar los méritos requeridos para cada puesto;

6) Administrar la aplicación de tablas de valorización de Títulos, créditos, méritos experiencia, antecedentes y antigüedad;

7) Administrar la aplicación de pruebas;

8) Elaborar las listas resultantes de los concursos y comunicarlas a las autoridades competentes;

9) Identificar y designar al docente a quien corresponde cada puesto vacante; y,

10) Vigilar el cumplimiento de sus designaciones por parte de las autoridades al efectuar los nombramientos.

ARTICULO 67- A cada Junta Departamental y Distrital le son aplicables, dentro de su competencia territorial, las disposiciones de los tres Artículos precedentes y la representación institucional estará a cargo de Directores Departamentales y Distritales, según su jurisdicción.

CAPITULO V
DE LA ESTRUCTURA PARTICIPATIVA
DE EVALUACIÓN

ARTICULO 68- Las funciones de la estructura de participación en evaluación se entenderá complementarias a las institucionales: La clasificación de títulos, créditos, méritos, antigüedades y antecedentes, será responsabilidad de las dependencias institucionales respectivas; a los organismos de la estructura de participación corresponderá la evaluación del desempeño en el ejercicio del puesto.

La evaluación general, para los efectos de movilidad laboral, régimen de reconocimientos y ejercicio de otros derechos del docente, será la suma de los resultados de la calificación institucional y de la evaluación del desempeño en servicio. Esto hace obligatorio el intercambio y la complementación de información evaluativa entre la estructura institucional y la participativa.

ARTICULO 69- La estructura de participación en la evaluación de personal estará constituida por la Junta Nacional, las Juntas Departamentales y las Comisiones Evaluadoras que requieran cada una de ellas. El Reglamento de este Estatuto precisará los medios de coordinación entre ellas.

La Junta Nacional tendrá como competencia la evaluación del desempeño en servicio del personal de nivel central; la competencia de las Juntas Departamentales y Distritales será esa misma evaluación para el personal en su respectiva jurisdicción territorial.

ARTICULO 70- La estructura de las Juntas de Evaluación serán las siguientes:

1) La Junta Nacional y las Juntas Departamentales:

a) Seis (6) miembros propietarios con sus respectivos suplentes, por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación; y,

b) Seis (6) miembros propietarios con sus respectivos suplentes, por las organizaciones magisteriales.

2) Las Juntas Distritales:

a) Un (1) representante de la Administración de Recursos Humanos.

b) Un (1) representante de la Dirección Distrital de Educación;

c) Dos (2) representantes de las organizaciones magisteriales;

ch) El/la directora/a del centro educativo al cual evalúe la comisión.

El reglamento determinará la forma de selección de sus miembros, condiciones del ejercicio de la representación, requisitos y prohibiciones para ser seleccionado.

ARTICULO 71- Son funciones de las Juntas de Evaluación:

- 1) Emitir su Reglamento Interno;
- 2) Organizar y dirigir las Comisiones de Evaluación que considere necesarias para la ejecución de ésta en los centros de trabajo. Conservará en todo caso, la responsabilidad por los resultados;
- 3) Administrar la evaluación de desempeño del personal docente, aplicando el Manual de Evaluación respectivo;
- 4) Orientar y supervisar la debida formación y actualización del expediente de cada empleado por su superior inmediato;
- 5) Elaborar los listados generales, anuales por puesto y los listados específicos que se requieran para efectos de ascensos, estímulos y reconocimientos y comunicarlos a la Junta de Selección y las autoridades educativas principales de su jurisdicción territorial;
- 6) Conocer las quejas relativas a formas y resultados de evaluación docente y tramitar hacia la Dirección Departamental o la Secretaría de Estado, según el empleo en cuestión sea de nivel central, departamental o distrital;
- 7) Elaborar y archivar un informe anual de evaluación, firme, de cada empleado docente dentro su competencia; y,
- 8) Elaborar un informe general anual que será elevado a las autoridades departamentales y nacionales de educación y a las organizaciones de docentes.

El Reglamento especificará las tareas de las Comisiones Evaluadoras y la forma en que deberán realizarlas.

TITULO VII
REGIMEN ESPECIAL EN LOS
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS

CAPITULO I
DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 72- En relación al personal docente de las instituciones educativas privadas, las disposiciones de este título tienen precedencia sobre las del Estatuto en general y las del Estatuto tienen carácter de especialidad respecto a otras leyes laborales del país, siempre que no restrinjan o tergiversen garantías constitucionales.

ARTICULO 73- Los propietarios de los centros educativos privados contratarán al personal docente conforme a los principios de la libre contratación, pero dicho personal deberá llenar los requisitos de esta Ley y los especiales que establezca la institución atendiendo a sus propias características y las del puesto.

ARTICULO 74- Los centros educativos privados podrán contratar personal docente extranjero, siempre que se cumplan las proporciones o los requisitos señalados por la Constitución de la República, el Código de Trabajo y los Artículos 7 y 8 del presente Estatuto.

En los contratos de trabajo se especificarán las formalidades, condiciones, duración, remuneración, naturaleza del trabajo, beneficios y demás estipulaciones que convengan las partes.

ARTICULO 75- Todo docente que sea contratado por primera vez tendrá un período de prueba equivalente a un período lectivo parcial de nivel y en ningún caso será mayor de noventa días, tiempo en el que el propietario podrá apreciar las aptitudes del docente y éste valorar las condiciones de trabajo.

Dentro del período de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato sin incurrir en responsabilidad alguna.

Después del período de prueba el contrato de trabajo tendrá una duración inicial hasta de un año. Pasado ese período se presumirá que el desempeño profesional del docente es tenido como satisfactorio y el contrato tendrá una duración indefinida.

ARTICULO 76- Los contratos de trabajo pueden suspenderse temporalmente por pérdida provisional de la libertad del docente mediante sentencia judicial.

ARTICULO 77- Los contratos de trabajo pueden darse por terminado, sin responsabilidad para las partes, por las causas siguientes:

- 1) Mutuo consentimiento;
- 2) Muerte, incapacidad total o permanente o jubilación del docente;
- 3) Caso fortuito o fuerza mayor; y,
- 4) Perder, el empleado con puesto de Dirección o Gerencia, la confianza del propietario. Este deberá justificar, ante la autoridad laboral competente, los motivos de pérdida de la confianza.

ARTICULO 78- Los contratos de trabajo pueden darse por terminados, sin responsabilidad para el propietario, por las causas siguientes;

- 1) Engaño del docente mediante la presentación de documentos falsos, tanto de los que acrediten sus calificaciones profesionales, como el de su estado de salud o de su trabajo con los alumnos;
- 2) Actos de violencia, injurias, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el docente contra el propietario, personal directivo, alumnos, padres de familia o demás docentes;
- 3) Daños materiales causados dolosamente a las instalaciones, material y equipo del centro educativo;
- 4) Graves actos inmorales que cometa el docente;
- 5) Cuando el docente deje de asistir al trabajo sin permiso autorizado o sin causa justificada durante (3) días hábiles consecutivos; y,
- 6) Ineficiencia o inhabilidad manifiesta del docente en el desempeño de su trabajo.

ARTICULO 79- Los contratos de trabajo pueden darse por terminados, sin responsabilidad para el docente y conservando sus derechos a prestaciones o indemnizaciones legales, por las causas siguientes:

- 1) Actos de violencia, injurias, malos tratos o amenazas graves en que incurra el propietario contra el docente o inferidas por los dependientes o representantes del propietario, con su consentimiento o tolerancia;
- 2) Violación a los Artículos 11 y 13 del presente Estatuto; y,
- 3) Incumplimiento, por parte del propietario, de las obligaciones convencionales o legales.

CAPITULO II DE LAS OBLIGACIONES Y LOS DERECHOS

ARTICULO 80- Las instituciones educativas privadas tendrán las siguientes obligaciones adicionales o modificadoras de las que se imponen como contraprestación de derechos y disposiciones de esta ley:

- 1) Emitir su Reglamento Interno;
- 2) Establecer un escalafón interno que determine los puestos, regule los ascensos, promociones y demás cambios de personal;
- 3) Permitir y facilitar la inspección y supervisión de las instalaciones y condiciones de trabajo por parte de las autoridades respectivas;
- 4) Dar facilidades as los docentes para que puedan cumplir las obligaciones de carácter público de conformidad con la ley laboral;
- 5) Conceder licencia con goce de sueldo para atender casos graves de calamidad doméstica; y,
- 6) Promover la actualización profesional del docente y darle las facilidades para que pueda profesionalizarse en caso de no tener el título docente respectivo.

ARTICULO 81- Son derechos especiales o modificaciones del docente en los establecimientos privados:

- 1) Los siguientes beneficios que estipula la legislación laboral vigente:
 - a) Que se le dé o pague el preaviso en caso de despido; y,
 - b) Pago de auxilio de cesantía en los términos de la ley,
- 2) Licencia con goce de sueldo en los casos siguientes:
 - a) Por enfermedad o maternidad durante el tiempo que el Instituto Hondureño de Seguridad Social o el hospital estatal y privados en su defecto, le incapacite; y,
 - b) Por razones de estudio, previo permiso otorgado por el centro educativo en el cual labore.
- 3) Permiso sin goce de sueldo por el tiempo que sea negociado con el propietario en los siguientes casos, de acuerdo al Reglamento Interno:
 - a) Por razones de estudio;
 - b) Para ocupar puestos en otras instituciones no educativas;
 - c) Por viaje a otra localidad fuera del país; y,

- ch) Por otros asuntos de carácter particular que sean aceptables al propietario.
- 4) Gozar de los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con las leyes respectivas;
- 5) Que se le proporcionen oportunidades de perfeccionamiento y actualización profesional;
- 6) Becas o descuentos para un hijo cuando éste estudie en el centro educativo en el cual labore;
- 7) Ser promocionado según lo establezca el escalafón interno del centro; y,
- 8) Recibir bonificaciones u otros estímulos, de acuerdo con la capacidad económica y el escalafón interno del centro educativo.

CAPITULO III DEL REGIMEN SALARIAL

ARTICULO 82- Las instituciones educativas privadas pagarán, a los docentes que contraten, un sueldo de acuerdo con lo establecido en su escalafón interno.

El sueldo base que los propietarios ofrezcan no será inferior al sesenta por ciento (60%) del que pague el Estado. En ningún caso será inferior al salario mínimo.

ARTICULO 83- Cada centro educativo privado tendrá una escala de sueldos que contemplará, además del sueldo base, las remuneraciones por concepto de grado académico, años de servicio, puesto, méritos profesionales, costo de la vida y características especiales requeridas por la institución.

ARTICULO 84- La remuneración podrá pactarse en unidades de tiempo así: Anual, mensual, quincenal y para calcularse podrá hacerse en base a un sueldo global por jornada completa, parcial, o por hora clase. Se pagará en moneda de curso legal y no podrá ser sustituida mediante vales, cupones, pagarés u otra forma.

TITULO VIII
DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I
DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 85- La aplicación del Artículo 50 de la presente Ley será escalonada sobre sueldo base, hora clase vigente, desde el momento de la aprobación del Estatuto del Docente, así:

1) A los Profesores titulados para ejercer en el nivel medio y los docentes de primaria con igual título lo mismo que para los que desempeñen cargos administrativos, técnicos y de la estructura superior de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación:

- a) En 1998 se otorgará el 10%;
- b) En 1999 se otorgará 19% adicional;
- c) En el 2000 se otorgará 20% adicional; y,
- ch) En el 2001 se otorgará el 20% adicional.

2) Los docentes sin título laborando en el nivel medio y que estén en proceso de profesionalización, tendrán una compensación del 50% de lo establecido en ese momento para los titulados, cuando hubieren completado el 50% del plan de estudios y el 100% de lo establecido en ese momento para los titulados, al obtener el Título.

ARTICULO 86- Para el cálculo del sueldo base de los docentes laborantes en el nivel primario, a través de procedimientos del valor por hora clase, se establece la tabla siguiente:

AÑO	VALOR HORA	# CLASES	SUELDO BASE CLASE MENSUALES
1998	Lps. 13.57	156	Lps. 2,116.92
1999	Lps. 16.15	156	Lps. 2,519.40
2000	Lps. 19.38	156	Lps. 3,023.28
2001	Lps. 22.99	156	Lps. 3,586.44

ARTICULO 87- La aplicación del Artículo 52 del presente Estatuto, referente a la compensación por años de servicio se ejecutará de manera automática y transitoria a partir del año de 1998 hasta el año 2001, de conformidad a la tabla siguiente:

5 años de servicio 15% sobre el sueldo Base.

10 años de servicio 30% sobre el sueldo Base.

15 años de servicio 45% sobre el sueldo Base.

20 años de servicio 60% sobre el sueldo Base.

24 años de servicio 75% sobre el sueldo Base.

27 años de servicio 90% sobre el sueldo Base.

30 años de servicio 100% sobre el sueldo Base.

A partir del año 2002 el pago de la compensación por años de servicio se aplicará de forma automática de conformidad a la tabla establecida en el Artículo 52 de la presente ley.

ARTICULO 88- La aplicación del artículo 55 del presente Estatuto en lo que se refiere a pago de vacaciones, iniciará su aplicación en el año 2000 con la tabla siguiente:

De cinco (5) a diez (10) años de servicio, ocho (8) días de vacaciones pagadas.

De diez (10) años un (1) día a quince (15) años de servicio, diez (10) días de vacaciones pagadas.

De quince (15) años un (1) día a veinte (20) años de servicio, catorce (14) días de vacaciones pagadas.

De veinte (20) años un (1) día en adelante, dieciocho (18) días de vacaciones pagadas.

A partir del año 2001, el pago de las vacaciones será de conformidad a lo establecido en el Artículo 55 de la presente Ley.

ARTICULO 89- Si durante el período de aplicación de las disposiciones transitorias de los Artículos 85 y 86 de la presente Ley, el índice de inflación establecido por el Banco Central de Honduras, sobrepasa estos valores, serán revisados dichos valores a más tardar el 31 de marzo de cada año, por una comisión bipartita Gobierno-Magisterio, con el propósito de hacer los ajustes correspondientes.

ARTICULO 90- Los Artículos 46, 48 y 49 de esta Ley entrarán en vigencia después de que se hayan cumplido los Artículos 85 y 86.

ARTICULO 91- El docente que al aprobarse el presente Estatuto estuviere desempeñándose en la docencia sin tener el título requerido para el nivel, se ubicará en una clase transitoria y tendrá carácter de interino. Dispondrá del término de un año para inscribirse en su correspondiente proceso de profesionalización y otro término de tres (3) años para obtener su título, caso en el cual adquirirá en propiedad el puesto y tendrá derecho a que se le reconozcan todos sus años de servicio para efectos de jubilación.

El Gobierno de la República a través de la Secretaría de Estado en el despacho de Educación establecerá un programa especial de profesionalización.

ARTICULO 92- Los actuales puestos regulados por la Ley de Personal y Escalafón del Magisterio y su Reglamento quedan sujetos a reclasificación, de conformidad con las disposiciones de este Estatuto, su Reglamento y los manuales respectivos.

ARTICULO 93- Los organismos colegiados, dispuestos por el presente Estatuto, deberán estar integrados en el término de cuatro (4) meses a partir de la entrada en vigencia del mismo. En ese término, también deberán aprobarse y entrar en vigencia: El Reglamento, los reglamentos específicos, el Manual de Puestos, el Manual de Evaluación y el Código de Ética del Docente Hondureño.

ARTICULO 94- Cada centro educativo privado queda obligado a hacer efectivo el nuevo régimen salarial, desde el inicio del período lectivo próximo posterior a la vigencia del Estatuto, En el nivel medio se les concederá un término de hasta de tres (3) años para cubrir el pago de salarios sobre el sesenta por ciento (60%) del que pague el Estado, cuando comprobaren no tener la capacidad inmediata para cubrir esta obligación.

CAPITULO II DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 95- Los derechos que reconoce esta Ley no podrán ser disminuidos, tergiversados o ignorados y toda disposición en ese sentido será nula inpsa jure.

El personal docente en servicio al entrar en vigencia este Estatuto, conservará los derechos adquiridos mediante la anterior Ley de Personal y Escalafón del Magisterio en cuanto le favorezcan.

ARTICULO 96- TRANSITORIO. Los incrementos salariales que en los próximos cuatro (4) años tendrán los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”, serán calculados en la misma proporción que tendrá el crecimiento salarial del nivel medio de educación en el mismo período.

ARTICULO 97- El Reglamento contendrá un Capítulo de definiciones, para mejor comprensión de los términos utilizados.

ARTICULO 98- Los casos no previstos en esta Ley, su Reglamento, Reglamentos Específicos, Manuales y demás leyes educativas, se regirán por las disposiciones del Derecho Administrativo o en su defecto por la del Derecho Común.

ARTICULO 99- Por esta única vez, el personal directivo docente y técnico que al momento de la aprobación de este Estatuto, estuviere nombrado por acuerdo a término y que haya laborado seis (6) meses consecutivos en el puesto, tendrá automáticamente su nombramiento con acuerdo permanente y serán sometidas al régimen de profesionalización que patrocina la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación.

ARTICULO 100- Esta Ley deroga la Ley de Personal y Escalafón del Magisterio su Reglamento y todas las disposiciones que se le opongan.

ARTICULO 101- El presente Decreto entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los once días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y siete.

CARLOS ROBERTO FLORES FACUSSÉ

Presidente

ROBERTO MICHELETTI BAIN

Secretario

SALOMÓN SORTO DEL CID

Secretario

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M.D.C., 29 de septiembre de 1997.

CARLOS ROBERTO REINA IDIAQUEZ

Presidente Constitucional de la República

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación.

ZENOBIA DE LEÓN GÓMEZ

Revisado Nmunoz 31 Octubre 2001