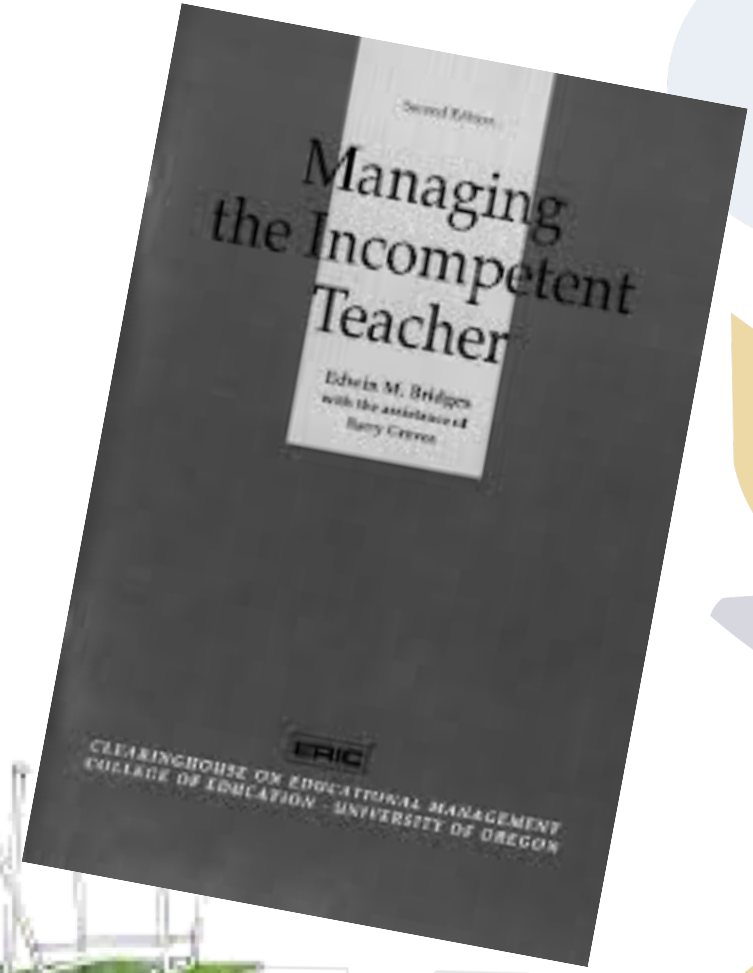


INHABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DOCENTE POR DETERMINACIÓN DE FALTA DE COMPETENCIA DIDÁCTICA

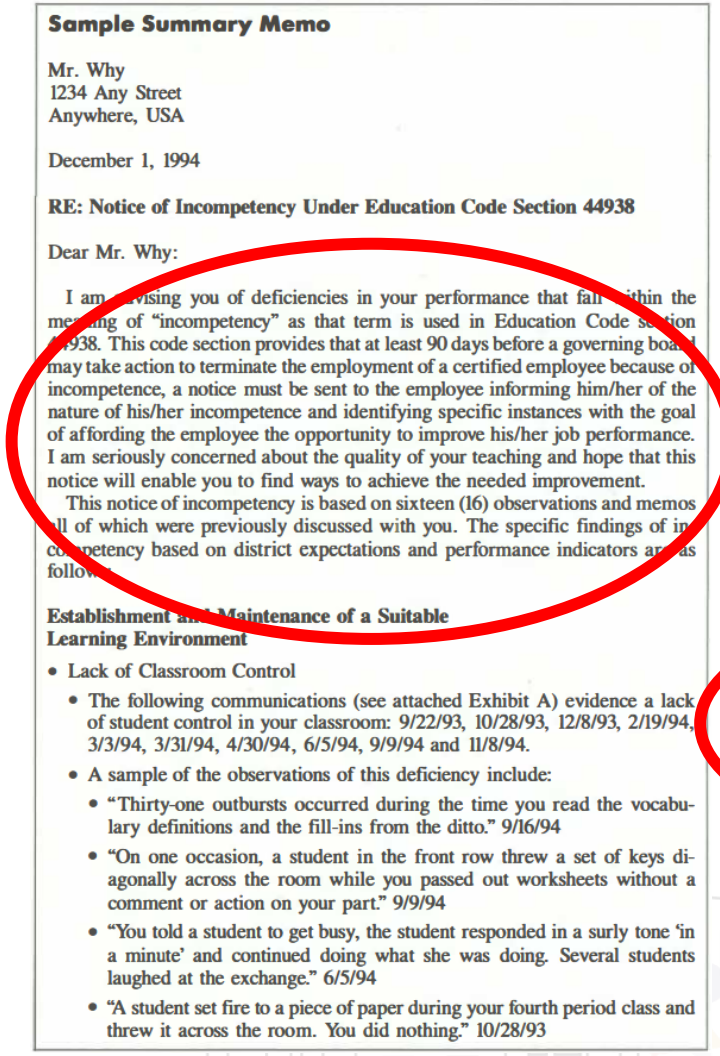
(…del profesorado eventual en el ámbito de la enseñanza pública no universitaria)

¿A QUÉ CASUÍSTICA INTENTA RESPONDER?
¿QUÉ PROBLEMÁTICA PRETENDE RESOLVER?









Sample Summary Memo

Mr. Why
1234 Any Street
Anywhere, USA

December 1, 1994

RE: Notice of Incompetency Under Education Code Section 44938

Dear Mr. Why:

I am advising you of deficiencies in your performance that fall within the meaning of "incompetency" as that term is used in Education Code section 44938. This code section provides that at least 90 days before a governing board may take action to terminate the employment of a certified employee because of incompetence, a notice must be sent to the employee informing him/her of the nature of his/her incompetence and identifying specific instances with the goal of affording the employee the opportunity to improve his/her job performance. I am seriously concerned about the quality of your teaching and hope that this notice will enable you to find ways to achieve the needed improvement.

This notice of incompetency is based on sixteen (16) observations and memos all of which were previously discussed with you. The specific findings of incompetency based on district expectations and performance indicators are as follows:

Establishment and Maintenance of a Suitable Learning Environment

- Lack of Classroom Control
  - The following communications (see attached Exhibit A) evidence a lack of student control in your classroom: 9/22/93, 10/28/93, 12/8/93, 2/19/94, 3/3/94, 3/31/94, 4/30/94, 6/5/94, 9/9/94 and 11/8/94.
  - A sample of the observations of this deficiency include:
    - "Thirty-one outbursts occurred during the time you read the vocabulary definitions and the fill-ins from the ditto." 9/16/94
    - "On one occasion, a student in the front row threw a set of keys diagonally across the room while you passed out worksheets without a comment or action on your part." 9/9/94
    - "You told a student to get busy, the student responded in a surly tone 'in a minute' and continued doing what she was doing. Several students laughed at the exchange." 6/5/94
    - "A student set fire to a piece of paper during your fourth period class and threw it across the room. You did nothing." 10/28/93

Instructional Techniques and Strategies

- Lack of High Academic Learning Time
- Failure to Use a Variety of Teaching Strategies Designed to Stimulate and Engage Students
  - It has been noted in eight (8) communications that your teaching strategies have not fostered high academic learning time. In addition, you have failed to consistently use a variety of techniques and strategies designed to engage students as active participants in a stimulating activity that challenges while providing for a high rate of success. These deficiencies were noted in the following communications (see attachment exhibit B): 10/1/93, 10/22/93, 1/14/94, 2/19/94, 3/31/94, 6/5/94, 9/16/94 and 10/14/94
    - A sample of observations of these deficiencies include:
      - "Students read orally from the textbook, interrupted by copying verbatim from the text. There were no questioning strategies employed nor any other teaching strategies that would enable the students to become actively engaged with the material." 10/22/93
      - "The lesson that I observed consisted of 40 minutes of the teacher reading the answers from the textbook and the students copying the answers." 6/5/94
      - "Assigned as homework reading from the text and then spent 35–40 minutes of the class period reading the homework." 10/1/93
      - "Mr. Why very slowly read questions from the teacher's manual and then very slowly read the answers so the students could copy them verbatim. The students were never given the opportunity to answer the questions in class." 2/19/94
      - "Of the 14 questions asked, none were higher cognitive." 10/14/94

Remediation Plan

The principal, assistant principal and the assistant superintendent for instruction have given you specific remedial strategies to aid you in overcoming your deficiencies. In addition to these strategies, you have been given the opportunity and encouragement to attend workshops, observe teachers and work with mentor teachers.

You are directed to do the following in order to demonstrate competence in the above stated areas:

1. consistently demonstrate through observations that you are employing effective classroom management techniques that create a business-like atmosphere that is conducive to student learning;
2. consistently demonstrate through observations, review of lesson plans and class assignments that you are actively engaging your students in the lesson; and
3. effectively and consistently use more than one appropriate teaching strategy

You will be observed a minimum of six (6) times during the next 90 days. You will participate in a review conference near the 30, 60 and 90 day marks to assess your progress.

In addition to the observations and review conferences, you are directed to participate in the following activities:

1. continue to work with mentor teachers;
2. go on at least two (2) classroom visits to other schools that the administration will set up;
3. read and implement the strategies outlined in studies by Brophy, Good, and other authors that will be provided for you;
4. review and implement alternative teaching strategies, such as higher cognitive questioning techniques, inquiry method, Hunter's lesson design, etc.;
5. implement previously stated strategies for classroom control as contained in attached exhibits; and
6. develop and communicate high expectations for all students in your classes.

I encourage you to contact me, your principal, assistant principal or the assistant superintendent for instruction if you have any questions or if we can be of any assistance.

Very Truly Yours,

I. M. Big, Ph.D.
Superintendent of Schools

I have received a copy of this memorandum and understand that I can append comments to it within ten days before it is placed in my personnel file.

Mr. Why _____ Date _____

Competence, Documentation and Dismissal: a Legal Template

Todd A. DeMitchell

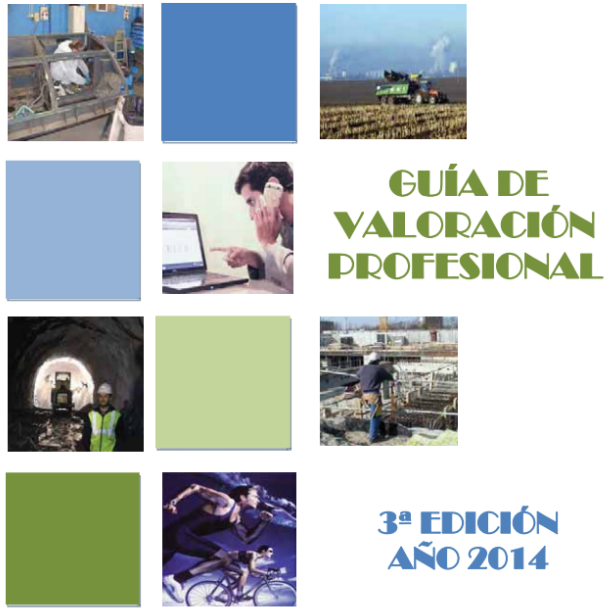
"Mediante la presente, se le advierte de **deficiencias en su desempeño [docente]** que incurren en la definición de **incompetencia**, tal y como esta queda **definida** en la Sección 44938 del Código de Educación. Así, se establece que la junta de gobierno puede **rescindir el contrato** de un empleado **debidamente acreditado** por razón de incompetencia siempre y cuando se le haya **notificado por escrito**, con una antelación de al menos 90 días, sobre la **naturaleza** de la misma, **identificando con precisión** los déficits concretos, a fin de asegurar que en ese tiempo tiene la **oportunidad de mejorar [enmendar]** su práctica profesional. Esta notificación esta **fundamentada** en 16 registros y observaciones, previamente comentados personalmente con usted, referidos a los **indicadores** de desempeño del distrito, tal como se detalla a continuación…"

DISTINTOS TIPOS DE INHABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL:

SEGURIDAD SOCIAL: INCAPACIDAD LABORAL (TEMPORAL, PARCIAL, PERMANENTE, TOTAL, ABSOLUTA)

Estrictamente regulada en la legislación laboral, en base a protocolos médicos y administrativos del INSS.

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL



GUÍA DE VALORACIÓN PROFESIONAL

3ª EDICIÓN AÑO 2014

Código CNO-11: 2230	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA (EXCEPTO MATERIAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL)
GPR: F; G; J; L	**SECTOR DE ACTIVIDAD (CNAE):** - 85: Educación

OCUPACIONES INCLUIDAS:
- Profesores de enseñanza secundaria o formación profesional (materias no específicas)
- Profesores de instituto
- Profesores de enseñanza secundaria, artes

OCUPACIONES AFINES NO INCLUIDAS:
- 1326: Directores de estudios
- 2220: Profesores de formación profesional materias específicas
- 2321: Inspectores escolares
- 2329: Profesores particulares de clases de instituto
- 2329: Orientadores escolares

REFERENCIAS:
Cualificación profesional (CNCP): no existe
Permisos administrativos: no requiere certificación específica

COMPETENCIAS Y TAREAS:
Este grupo enseña una o más materias de enseñanza secundaria, excluidas las dirigidas a preparar a los alumnos para el empleo en áreas de ocupaciones específicas.
Nota: Aquellos profesores que imparten materias específicas que tienen como finalidad preparar a los estudiantes para un empleo específico se clasificarán en el grupo primario 2220, Profesores de formación profesional (materias específicas), tanto si trabajan en un instituto de enseñanza secundaria como si lo hacen en uno de formación profesional. Aquellos profesores que imparten a nivel de secundaria materias tales como matemáticas y que no preparan al alumno para el empleo en un área específica ocupacional se clasificarán en este grupo primario independientemente de si trabajan en un instituto de secundaria o en uno de formación profesional.
Entre sus tareas se incluyen:
- proyectar y modificar planes de estudio y preparar los cursos de conformidad con las directrices establecidas al respecto; establecer y aplicar normas de comportamiento y procedimientos para mantener el orden entre los alumnos;
- preparar y dar clases, dirigir debates y realizar demostraciones en una o más materias; establecer objetivos claros para todas clases, unidades y proyectos, y comunicarlos a los alumnos;
- preparar los materiales y las aulas para las actividades de la clase y adaptar los métodos docentes y los materiales de enseñanza a las distintas necesidades e intereses de los alumnos;
- observar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de los alumnos;
- preparar y administrar pruebas y exámenes con objeto de evaluar los progresos de los alumnos, y dar las calificaciones correspondientes; preparar informes sobre la labor de los alumnos y consultar a otros profesores y a los padres;
- participar en reuniones relativas a políticas educativas u organizativas del centro;
- planificar y organizar actividades escolares y participar en ellas.

POSIBLES MENCIONES EN EL CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES:
- 2L0101: Nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales

Código CNO-11: 2230	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA (EXCEPTO MATERIAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL)			
REQUERIMIENTOS	**GRADO**			
	1	2	3	4
Carga física	X			
Carga biomecánica				
Columna cervical	X			
Columna dorsolumbar	X			
Hombro	X			
Codo	X			
Mano		X		
Cadera	X			
Rodilla	X			
Tobillo/pie	X			
Manejo de cargas	X			
Trabajo de precisión		X		
Sedestación		X		
Bipedestación				
Estática		X		
Dinámica		X		
Marcha por terreno irregular	X			

REQUERIMIENTOS	**GRADO**			
	1	2	3	4
Carga mental				
Comunicación				X
Atención al público			X	
Toma de decisiones			X	
Atención/complejidad				X
Apremio		X		
Dependencia	X			
Visión				
Agudeza visual			X	
Campo visual		X		
Audición		X		
Voz			X	
Sensibilidad				
Superficial	X			
Profunda		X		

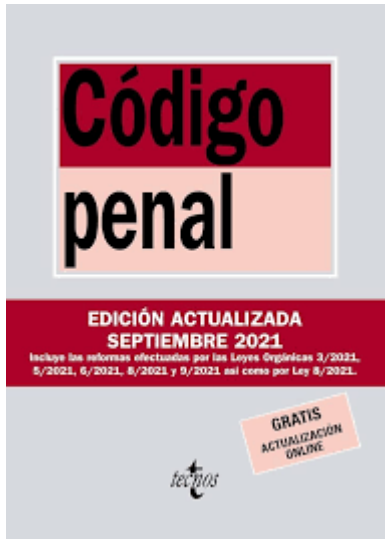
Nota: en profesores de educación física, la sensibilidad profunda puede aumentar 1 o 2 grados.

POSIBLES RIESGOS Y CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS
POSIBLES RIESGOS DERIVADOS DEL AMBIENTE LABORAL: - No constan
POSIBLES RIESGOS DERIVADOS DEL MATERIAL/HERRAMIENTAS DE TRABAJO: - Utilización de pantallas de visualización de datos
CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS DEL MEDIO LABORAL: - Trabajos con probabilidad de alto riesgo de violencia en el desarrollo de sus tareas fundamentales

Se organiza en torno a ciertas competencias profesionales y tareas previstas para cada profesión, los requerimientos físicos, sensoriales y psicosociales para su desempeño, y una previsión de los posibles riesgos laborales y enfermedades profesionales legalmente reconocidas como tal para cada caso.

PENA DE INHABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Por ejecución de sentencia judicial firme en aplicación del CP, generalmente como pena accesoria a otras.



Artículo 42: "La pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público produce la privación definitiva del empleo o cargo sobre el que recayere, aunque sea electivo, y de los honores que le sean anejos. Produce, además, la incapacidad para obtener el mismo u otros análogos, durante el tiempo de la condena. En la sentencia habrán de especificarse los empleos, cargos y honores sobre los que recae la inhabilitación".

Además, los ilícitos penales declarados probados por resolución judicial vinculan a la administración y pueden conllevar la aplicación añadida del régimen disciplinario a todos sus efectos, incluso aunque en aquella no se sustancie pena accesoria de inhabilitación.

SANCIÓN DISCIPLINARIA DE SEPARACIÓN DEL SERVICIO O SUSPENSIÓN DE FUNCIONES, EMPLEO Y SUELDO

Régimen disciplinario de la Función Pública. Revocación de nombramiento del personal interino (con baja definitiva en bolsas de trabajo) y despido del personal laboral. Duración variable en función de tipificación y calificación de la falta.

PROTOCOLO DE INCAPACITACIÓN PEDAGÓGICA

Aplicable exclusivamente al personal docente eventual (interinos y sustitutos) de la red pública de centros educativos.

Rescisión del contrato temporal y exclusión de bolsas de trabajo.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO SANCIONADOR



PROTOCOLO DE INCAPACITACIÓN DIDÁCTICO-PEDAGÓGICA

NORMATIVA: "CAPACIDAD" Y "COMPETENCIA" EN LA FUNCIÓN PÚBLICA VS GESTIÓN DE CANDIDATOS

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO

"Notorio **incumplimiento** de las **funciones esenciales** inherentes al **puesto de trabajo**" (95 EBEP y 178 LEPV)

"**Falta de diligencia** en el desempeño de sus tareas y la **falta de rendimiento** que afecte al funcionamiento de los servicios" (179 LEPV)

ORDEN DE 27 DE AGOSTO DE 2012 (Modificada 2014)

(Gestión de listas para cobertura de necesidades temporales de personal docente)

Art. 45: Protocolo de actuación para determinar la **falta de competencia** de este personal para seguir desarrollando sus funciones docentes

LOE-LOMLOE

Art. 100: 1. "La formación inicial del profesorado se ajustará a las necesidades de **titulación** y de **cualificación** requeridas por la ordenación general del sistema educativo. Su contenido **garantizará la capacitación adecuada** para afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas".

2. "Para ejercer la docencia en las diferentes enseñanzas reguladas en la presente Ley, será necesario estar en posesión de las **titulaciones académicas** correspondientes y tener la **formación pedagógica y didáctica** que el Gobierno establezca para cada enseñanza".

D.A. 48ª: "Los funcionarios docentes que muestren una **manifiesta falta de condiciones** para ocupar un puesto docente o una notoria **falta de rendimiento** que no comporte inhibición, podrán ser removidos de su puesto de trabajo y realizar otras tareas que no requieran atención directa con el alumnado".

LEY DE CUERPOS DOCENTES DE LA CAPV

Posible remoción del personal funcionario por causas sobrevenidas, derivadas, entre otras razones, de "**falta de capacidad** para el desempeño manifestada por **rendimiento insuficiente** que impida realizar con **eficacia** las **funciones** atribuidas al puesto encomendado". (Art. 25)

LEY DE RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO

Principio de tipicidad (Art. 27): delimita la interpretación legalmente pertinente de lo anterior. Y el marco de garantías.

…¡Y, ADEMÁS, LA JURISPRUDENCIA!

ÁMBITO DE APLICACIÓN: FUNCIONARIOS VS PERSONAL DOCENTE EVENTUAL

Personal docente: funcionarios de carrera con destino definitivo o provisional, funcionarios en prácticas, personal laboral docente y educativo, funcionarios interinos en centros públicos*.

Afectados normativamente, en función de la concreta naturaleza contractual de sus relaciones laborales, a **todo o parte** de lo anterior **y/o**, en su caso, a sus particulares convenios colectivos.

ATRIBUCIONES LEGALES DE LA INSPECCIÓN DE EDUCACIÓN: EVALUAR, CONTROLAR Y ASESORAR

En lo que respecta a la Inspección de Educación, ninguna de sus funciones (LOE-LOMLOE, art. 151) le confiere expresamente la potestad de otorgar o retirar ningún tipo de capacitación o habilitación docente, más allá de "supervisar la práctica docente y colaborar en su mejora" (151.b). La evaluación pedagógica y organizativa previstas se refieren literalmente a "los centros educativos, sus proyectos y programas" (151.a), y no existe hasta la fecha desarrollo normativo de sus posibles efectos. Tampoco de ningún sistema de evaluación del personal docente.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS: REGLAMENTO VS PROTOCOLO

R.D. 33/1986 para expediente disciplinario / Artículo 45 de la Orden de 2012 de gestión de candidatos a sustituciones.

* En ningún caso el personal docente, fijo o eventual, de los centros privados y concertados, que en el País Vasco atiende a la mitad del alumnado. Este se rige únicamente, también a efectos disciplinarios, por la legislación laboral común, sus propios convenios colectivos y la jurisdicción social.

Juan Luis Ibarra Robles, ex presidente TSJPV 2010-2020
(Jornada formativa de la Inspección de Educación, 2011):



"El inspector es un funcionario público, pero no fiscal ni juez. Y, desde luego, no interpreta, ni resuelve ni decide, solo informa y propone. Su función es intentar **describir la realidad de la forma más imparcial y precisa posible, objetivar un hecho, un suceso o una conducta** y recogerlo en un informe cuyo fin no es otro que facilitar la toma de decisiones a la autoridad competente para ello. Y hacerlo además en atención al contexto y circunstancias concretas con referencia a la ley vigente.

Su objetivo primordial, el fin último de su intervención no es asegurar el cumplimiento absoluto de la norma en su estricta redacción literal, sino intentar **salvaguardar el bien jurídico** que esta pretende proteger, **garantizar los valores legalmente protegidos**, esto es, su **efectividad real**. Por ello, ha de aplicar un **enfoque más deontológico que jurídico**.

El posible ámbito de incertidumbre que su discrecionalidad técnica pueda generar, si lo hubiera, sería resuelto en última instancia, entonces sí, por un juez".

EN ESOS PARÁMETROS, ¿CÓMO SE OBJETIVAN LA CAPACIDAD O LA INCAPACIDAD DOCENTE?

¿CUÁL ES SU MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA?

ARTÍCULO 45 DE LA ORDEN DE GESTIÓN DE CANDIDATOS DE 2012 (2ª MODIFICACIÓN DE 2014)

En el caso de que **la Dirección del centro considere que una persona no reúne las competencias requeridas para desarrollar sus funciones ordinarias** lo comunicará a la Delegación Territorial correspondiente. El Delegado o la Delegada Territorial ordenará la realización de las **actuaciones previas** oportunas, entre las que se podrá incluir un Informe del servicio médico de la Delegación Territorial de Educación correspondiente y/o de la Inspección de Educación, dependiendo del caso. Asimismo, el Director de Gestión de Personal, también podrá ordenar la realización de las actuaciones previas que estime adecuadas.

Si, tras las actuaciones previas, existe una presunción de falta de competencia para seguir desarrollando sus funciones ordinarias, será trasladado el expediente al Director de Gestión de Personal que **iniciará un procedimiento**, mediante resolución, en la que designará para su **instrucción** a un miembro de la Inspección Educativa e **indicará de forma expresa las consecuencias que pudieran derivarse** a su conclusión.

La instrucción realizará las **actuaciones necesarias** para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos a partir de los cuales deba dictarse la resolución del procedimiento, y solicitará los informes que considere necesarios, entre otros, si así lo entiende oportuno, un examen médico de la persona afectada, que deberá ser tramitado por medio del servicio médico de la Delegación Territorial de Educación correspondiente.

La persona instructora elevará su propuesta al **Director de Gestión de Personal**, que finalizará el procedimiento mediante resolución.

En el caso de que del procedimiento se constate una **manifiesta falta de competencia** para seguir desarrollando sus funciones ordinarias, la citada resolución dictará la **revocación del nombramiento o resolución del contrato** en vigor y la **exclusión de las listas** de la persona afectada. En caso contrario, la resolución dictará el sobreseimiento o archivo de las actuaciones practicadas.

La **falta de competencia** y, en consecuencia, la exclusión **podrá ser revisable**, si el Informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de la Inspección de Educación, según el caso, así lo propone y a la vista de los mismos, se dispone expresamente en la resolución del Director de Gestión de Personal. En tal caso, en virtud de lo determinado en dichos Informes, se harán constar las circunstancias o causas que determinan esa revisión, su periodo de vigencia, y las circunstancias de seguimiento o examen posterior que pudieran conducir a la reincorporación a las listas.


inhabilitación
incapacitación
cese
incapacidad
suspensión
apartamiento
didáctica
médica
laboral
de
pedagógica
empleo
profesional
judicial
transitoria
absoluta
cautelar
permanente
definitiva
temporal
PREPACIÓN
AUTORIDAD
ESTRATEGIAS
ADECUACIÓN
incapacidad
CONDICIONES
MANIFIESTA
PEDAGÓGICAS
DILIGENCIA
ineptitud
PREPARACIÓN
DESEMPEÑO
inhibición
TÉCNICAS
DE
INSUFICIENTES
conocimientos
DIDÁCTICAS
ASCENDENTE
desconocimiento
ADAPTABILIDAD
negligencia
carencia
IDONEIDAD
COMPETENCIA
inadecuación
mal
RENDIMIENTO
falta
RELISIENCIA

CAPACITACIÓN, HABILITACIÓN Y DESEMPEÑO DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE:

HABILITACIÓN PROFESIONAL (art. 100.2 LOMLOE): CAPACITACIÓN ACADÉMICA INICIAL, GRADO UNIVERSITARIO Y MÁSTER (O VARIOS) CON SUS RESPECTIVOS PRACTICUMS (TUTORIZADOS Y EVALUADOS POR LA UNIVERSIDAD Y PROFESORADO EXPERIMENTADO)

PROFESORADO NOVEL: PRIMER ACCESO AL EJERCICIO DOCENTE DESDE LISTAS, SIN PERÍODO DE PRUEBA, NI EVALUACIÓN INICIAL, NI MENTORIZACIÓN, NI SUPERVISIÓN ESPECÍFICA…

INGRESO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE: CONCURSO-OPOSICIÓN Y FASE DE PRÁCTICAS (TUTORIZADA Y EVALUADA), TODO ELLO ESTRICTA Y DETALLADAMENTE REGULADO (R.D. 276/2007)

PROCESOS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: ADJUDICACIONES Y CONCURSO DE TRASLADOS, SIN MÁS FILTROS QUE LA HABILITACIÓN Y ATRIBUCIÓN DOCENTE LEGAL DE LA ESPECIALIDAD, LIBRE ELECCIÓN DE DESTINO, POR ORDEN DE LISTA O MÉRITOS (BÁSICAMENTE, ANTIGÜEDAD), SIN FILTRO NI GARANTÍA DE ADECUACIÓN A LA PLAZA, CENTRO O PROYECTO EDUCATIVO CONCRETO

FORMACIÓN PERMANENTE: DERECHO Y DEBER DEL PROFESORADO, RESPONSABILIDAD LEGAL DE LA ADMINISTRACIÓN



Jean-Paul Sartre: “cada hombre es lo que hace con lo que hacen de él”.





LEGALIDAD Y TIPIFICACIÓN

STC 42/1987: el principio "*nullum crimen nulla poena sine lege*" se traduce en la imperiosa exigencia de predeterminación normativa de las conductas ilícitas y de las sanciones aplicables. Requiere *lex certa*: "en el derecho sancionador no se admiten tipos abiertos o fórmulas tipificadoras imprecisas que permitan a la Administración excesiva libertad a la hora de subsumir los hechos en el tipo legal".

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Art. 27. Principio de tipicidad: Sólo constituyen infracciones administrativas las previstas como tales por una Ley. Solo podrán imponerse sanciones, igualmente delimitadas por la Ley, por la comisión de infracciones administrativas. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo podrán introducir especificaciones o graduaciones al cuadro de las infracciones o sanciones establecidas legalmente, pero sin que puedan constituir nuevas infracciones o sanciones, ni alterar la naturaleza o límites de las que la Ley contempla. Las normas definidoras de infracciones y sanciones no serán susceptibles de aplicación analógica.

Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (y EBEP): tipifica como falta muy grave (Art. 178) "*el notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas*" y como grave (Art. 179) "*la falta de diligencia en el desempeño de sus tareas y la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya* falta muy grave". Entre las posibles sanciones previstas, específicamente para el funcionariado interino, la revocación del nombramiento y la baja en la bolsa de trabajo, así como la suspensión de funciones y retribuciones (Art. 183) por un período de tiempo variable de hasta seis años.

¿PUEDE HABER SANCIÓN* FUERA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO?

¿CABE SUSTENTAR SANCIÓN DISCIPLINARIA POR FALTA DE CAPACITACIÓN DOCENTE SI ESTA NO ESTÁ EXPRESAMENTE TIPIFICADA COMO TAL?

¿PUEDE UNA ORDEN DE REDUCIDO ÁMBITO Y JERARQUÍA INNOVAR O CREAR DERECHO CON UN NUEVO TIPO?

¿ES JURÍDICAMENTE IDÉNTICA (¡NO ANÁLOGA!) A "INCUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ESENCIALES", "FALTA DE DILIGENCIA", "INHIBICIÓN", "NEGLIGENCIA" O "FALTA DE RENDIMIENTO", ESTAS SÍ DEFINIDAS? ¿ENCAJA LA "INCOMPETENCIA" EN ALGUNO DE DICHOS TIPOS?**

¿EN QUÉ CONSISTE EXACTA Y LEGALMENTE LA CAPACIDAD DOCENTE? ¿CÓMO Y QUIÉN PUEDE ACREDITARLA? ¿Y SU CARENCIA?

¿QUÉ NORMA REGULA LAS "FUNCIONES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO" MÁS ALLÁ DEL GENÉRICO ART. 91 DE LA LOE?

El quid de la cuestión radica no solo en la precisa delimitación en términos jurídicos de conductas que sustancien "manifiesta falta de condiciones para ocupar un puesto docente", "insuficiente competencia docente", "incapacidad pedagógica", "carencia de estrategias didácticas adecuadas", "ineptitud", "ausencia de aptitudes requeridas", "falta de idoneidad" y similares, sino, además, en que puedan equipararse indubitadamente, sin sesgo de arbitrariedad ni juicios subjetivos, a "notoria falta de rendimiento", "incumplimiento de funciones", "negligencia en el desempeño de tareas", "falta de diligencia" o "inhibición", estas sí expresamente tipificadas como faltas disciplinarias:

Negligencia: falta de atención y cuidado en el desempeño de una tarea (hacer algo mal).

Inhibición: no asunción de una obligación debida (no hacer).

Falta de diligencia: dilación injustificada de un trabajo o cumplimiento de un plazo (hacer tarde).

…y, además, debidamente tamizadas por la concurrencia de voluntad, intencionalidad o mala fe.

* Debiendo, además, garantizar que se ajusta plenamente a otro principio legal básico: el de proporcionalidad.

** SJCA 235/2027 (Madrid): "cabe señalar que la negligencia en el cumplimiento de las funciones del empleado público no tiene encaje en la falta de rendimiento, sin perjuicio de que pudiera constituir otra infracción distinta".

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA Y DERECHO DE DEFENSA



EBEP, Artículo 94.2: La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
d) Principio de culpabilidad e) Principio de presunción de inocencia.

STC 42/1987 (#13 anterior) y STSJ Cataluña, de 3 de abril de 2000, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª:
(comunicación de 2016 de la Inspección Central del País Vasco, con dictamen de la Dirección de Régimen Jurídico y Servicios):

"La imposición de una sanción administrativa en el ejercicio de la potestad disciplinaria exige una cumplida prueba por parte de la Administración de la realidad de la conducta imputada capaz de destruir la presunción de inocencia garantizada en el derecho punitivo por el artículo 24 de la Constitución. De ello resulta que el requisito fundamental es la fijación del hecho punible concreto, determinando con precisión su alcance y contenido, y valorando su trascendencia jurídica, lo que propiciará la adecuada defensa por parte del imputado. Ello significa que en el derecho sancionador no cabe partir de presunciones ni conjeturas, o dirigir la potestad sancionadora contra conductas imprecisas que impidan delimitar su tipificación y efectos jurídicos, dificultando el derecho de defensa del interesado".

¿RESULTA JURÍDICAMENTE COMPATIBLE CON UN PROCEDIMIENTO CONSTRUIDO SOBRE LA "PRESUNTA FALTA DE COMPETENCIA"? ¿O ES PROPIAMENTE ESTA PRESUNCIÓN DE CULPABILIDAD ("INCAPACIDAD") SOBRE LA QUE SE INICIA UNA INVESTIGACIÓN PROSPECTIVA?

¿QUÉ FUERZA REQUIERE LA CARGA DE LA PRUEBA PARA QUEBRAR EL ILÍCITO DE ARBITRARIEDAD Y, EN CONSECUENCIA, DE INDEFENSIÓN?

¿CÓMO CONTRADECIR OBJETIVAMENTE LAS CERTIFICACIONES DE COMPETENCIA PROFESIONAL ACREDITADAS COMO REQUISITO PREVIO *SINE QUA NON* PARA EL ACCESO A LA DOCENCIA? ¿CÓMO INVALIDARLAS DE FACTO (QUE NO *DE IURE*) Y SUSTENTAR EN ELLO UN DESPIDO?

¿TIENE UN ÓRGANO ADMINISTRATIVO POTESTAD LEGAL PARA ANULAR LOS EFECTOS HABILITANTES DE LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS?

¿QUÉ ROBUSTEZ PRECISA UN ARGUMENTO PEDAGÓGICO PARA SUSPENDER DERECHOS LEGÍTIMAMENTE ADQUIRIDOS? ¿PUEDE?

EFECTOS PRÁCTICOS

Coyunturalmente, es cierto, el problema puntual del centro se soluciona en primera instancia con la rescisión del contrato. Y, por cierto tiempo, también el del sistema con la exclusión de las listas.

Pero en ocasiones no existen mecanismos efectivos de control posterior: en otras listas (a veces en la misma), otra comunidad autónoma, centros privados…¡y en oposiciones!. Sus habilitaciones legales no quedan invalidadas.

Y en medio plazo, como consecuencia del legítimo ejercicio del derecho a recurso, se producen algunas anulaciones de la medida en instancias superiores: no solo en lo contencioso-administrativo o en lo social, sino también en alzada y reposición (por nuestros propios servicios jurídicos):

EXTRALIMITACIÓN, ABUSO DE LEY, DESPROPORCIÓN, VELEIDADES PEDAGÓGICAS IMPROCEDENTES EN DERECHO…

LA CUESTIÓN FUNDAMENTAL RADICA EN QUE LOS CRITERIOS, MOTIVACIONES Y POSIBLES TIPOS DE CARÁCTER PEDAGÓGICO, SI BIEN FUNDAMENTALES EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA, PRESENTAN MUY DÍFICIL ENCAJE EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO Y LABORAL, AMBOS, ADEMÁS, EXTREMADAMENTE GARANTISTAS CON LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS INTERESADOS: LA SUBJETIVIDAD PEDAGÓGICA FRENTE A LA RIGIDEZ DE LA LEY Y EL DERECHO.

Es cierto que la jurisprudencia limita extraordinariamente los derechos constitucionales de la libertad de cátedra (20.1.c CE) y la libertad de enseñanza (27 CE) en las etapas no universitarias: se han de ajustar a los prescriptivos planes educativos de las administraciones competentes, a saber, las leyes de Educación y los currículos oficiales, incluyendo objetivos, contenidos, criterios de evaluación y principios pedagógicos (STC 5/81, de 13 de febrero).

Pero también lo es, a lo que aquí nos ocupa, que no resulta difícil encontrar en ellos ciertas paradojas y resquicios:

DECRETOS DE CURRÍCULO CAPV (2023): “el profesorado debe disponer de un perfil competencial que le permita asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias de sus diferentes funciones y, de forma especial, aquellas ligadas a facilitar el logro de las competencias del perfil de salida del alumnado”.

Si bien establecen, a renglón seguido, que este “será definido por el departamento competente mediante las disposiciones reglamentarias correspondientes”, algo que aún no se ha materializado,

…y que el mismo constituirá el objetivo principal de la formación permanente del profesorado: “la formación del profesorado tiene como objetivo alcanzar el perfil competencial necesario”.

¿PUEDE INFERIRSE ASÍ QUE LA COMPETENCIA DOCENTE NO ES REQUISITO PREVIO NECESARIO DE ACCESO (O DE PERMANENCIA), SINO ALGO A PERFECCIONAR EN EL PROPIO DESEMPEÑO DE FUNCIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO?

¿Y QUE LOS POSIBLES DÉFICITS QUE SE PUEDAN DETECTAR HAN DE CORREGIRSE DESDE LA FORMACIÓN CONTINUA?

¿EN QUÉ LUGAR QUEDARÍA, ENTONCES, LA INHABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO POR FALTA DE SUFICIENTE COMPETENCIA DOCENTE?

¿QUÉ RESPUESTA SERÍA MEJOR PROCEDENTE: LA PUNITIVA O LA FORMATIVA?

EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE: CATÁLOGO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

Resulta paradójico que todas las nuevas leyes educativas y decretos curriculares (reales decretos en el ámbito estatal) definan con precisión el perfil de salida del alumnado (exhaustivo catálogo de competencias, descriptores, saberes, estándares, indicadores, niveles...), pero nada concreten sobre el perfil competencial docente necesario para hacerlo factible.

A fecha de hoy carecemos de marco regulatorio del catálogo de las competencias profesionales docentes. Y sin él, del fundamento legal imprescindible para implementar legalmente cualquier sistema de evaluación de desempeño y eso hace imposible la valoración objetiva de la capacitación o incapacitación para el ejercicio docente. Y de ello deriva la debilidad jurídica de un protocolo de este tipo, exponiéndolo permanentemente a cuestionamiento legal y eventual invalidación.

Actualmente, el único texto legal que delimita la profesión docente es el artículo 91 de la LOE-LOMLOE sobre las funciones del profesorado: doce tareas genéricas (programación, evaluación, tutoría y orientación, convivencia, información, coordinación…), comunes y no diferenciadas para cada tipo de enseñanza, especialidad, etapa, nivel o plaza docente.

Y además, tampoco existe una monografía oficial de tareas, funciones y atribuciones concretas de los puestos docentes, a diferencia de la mayoría de los otros en la función pública. Así, es paradójico que el bedel de un instituto de secundaria la tenga, con notable concreción, pero ninguno de los profesores que ejercen en ese mismo centro, de modo que resulta bastante sencillo objetivar lo legalmente exigible a uno, pero no a los otros.

Por tanto, la carencia simultánea de norma que defina con solidez legal suficiente el catálogo de las competencias profesionales docentes y de la relación de tareas específicas asignadas a cada puesto (obvia decir que forzosamente muy distintas en educación infantil o en una escuela de idiomas, en una plaza de orientación educativa de secundaria o en un curso de especialización de formación profesional) plantea serias dificultades en los actuales protocolos de incapacitación pedagógica: a falta de definición legal de lo que alguien ha de hacer, difícilmente podría reprochársele que no lo haga, o que lo haga incorrectamente. Y menos aún derivar según qué consecuencias.

Estos instrumentos serían muy útiles en la tramitación de los procedimientos de incapacitación pedagógica al personal interino y también de algunos expedientes disciplinarios a funcionarios docentes por incumplimiento de ciertas obligaciones de naturaleza más didáctica, aportando mayor garantía de tipicidad y seguridad jurídica. Y podrían servir incluso en los centros docentes privados para la interpretación subsidiaria de algunos aspectos del régimen disciplinario contemplado en sus propios convenios colectivos.

Dicho de otro modo, en tanto que la competencia docente no se sustancie con precisión dentro del marco normativo y la falta de competencia no se incluya de algún modo entre las tipificadas del régimen disciplinario, con carácter general para el conjunto de la función pública docente, o mientras, en su defecto o en paralelo, no se desarrollen legalmente el sistema previsto de evaluación de la práctica docente y sus consecuencias, los actuales protocolos de incapacitación pedagógica seguirán adoleciendo de la seria debilidad jurídica que hoy les aqueja, y generando los mismos problemas, inseguridades, efectos limitados, recursos y autos que ahora.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

MARCO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES
Generalitat de Catalunya

COMPETENCIAS Y DIMENSIONES

	COMPETENCIA	DIMENSIÓN					
	**Planificación y evaluación** de la acción educativa en el marco del proyecto de centro	Contexto de actuación	Conocimiento de cómo se aprende	Conocimiento del ámbito, la pedagogía y la didáctica	Programación de la acción educativa	Cultura democrática	
	**Práctica educativa** para el aprendizaje en entornos y contextos diversos	Orientación educativa y acción tutorial	Gestión de entornos y estrategias de aprendizaje	Regulación para el aprendizaje	Gestión democrática		
	**Docencia informada en la evidencia** para la mejora educativa	Alfabetización en investigación	Reflexión sobre la práctica	Proceso de innovación	Cultura profesional de la evidencia		
	**Competencia digital docente** para vivir y convivir en un mundo digital	Compromiso profesional	Contenidos digitales	Enseñanza y aprendizaje	Evaluación y retroalimentación	Empoderamiento de los estudiantes	Desarrollo de la competencia digital del alumnado
	**Competencia comunicativa** en diferentes contextos sociolingüísticos y socioculturales	La lengua como base del aprendizaje	Estrategias de comunicación eficaz	Destrezas comunicativas en lenguas extranjeras	Interculturalidad y plurilingüismo	Arte y cultura	
	**Competencia Socioemocional** por contribuir al bienestar común	Conciencia emocional	Autogestión emocional	Conciencia social	Gestión del clima emocional		
	**Desarrollo profesional** para una actuación comprometida con la educación	Compromiso ético	Aprendizaje docente	Liderazgo pedagógico	Satisfacción y motivación profesional		

RECAPITULANDO…

SE TRATA DE UN PROCEDIMIENTO CUANTITATIVAMENTE POCO RELEVANTE, PERO BASTANTE CONTROVERTIDO,

QUE CONLLEVA UN ARDUO TRABAJO, NO EXENTO DE INSEGURIDADES LEGALES Y PROCEDIMENTALES,

Y PLANTEA UNA DOBLE FISCALIZACIÓN SOBRE UN COLECTIVO MUY CONCRETO DE LOS FUNCIONARIOS DOCENTES,

QUE PUEDE RESULTAR REDUNDANTE E INNECESARIA, YA QUE EL REGIMEN DISCIPLINARIO AFECTA A TODOS.

JURÍDICAMENTE PARECE POCO SÓLIDO AL RESPECTO DE SU FUNDAMENTACIÓN LEGAL, LA OBJETIVACIÓN DE EVIDENCIAS EN LA CARGA PROBATORIA O LAS GARANTÍAS DE ALGUNOS DERECHOS FUNDAMENTALES,

Y ADMINISTRATIVAMENTE POCO DEFINIDO, YA QUE LA ORDEN EN QUE SE SUSTENTA SOLO DEFINE *GROSSO MODO* EL PROCEDIMIENTO (LAS CONCRECIONES SE REALIZAN EN EL SENO INTERNO DE LA INSPECCIÓN).

PUEDE SUSCITAR CONFLICTOS DE COMPETENCIA CON OTROS ORGANISMOS (INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS) Y ENTRE DISTINTAS PRIORIDADES: EDUCATIVAS, ADMINISTRATIVAS, LABORALES, JURÍDICAS…

NO RESUELVE LAS DISFUNCIONES DE UN SISTEMA DE HABILITACIÓN, ACCESO INICIAL Y CARRERA PROFESIONAL MANIFIESTAMENTE PERFECTIBLE,

SU ÚNICO EFECTO PREVISTO ES MUY GRAVE: RESCISIÓN DE CONTRATO, EXCLUSIÓN DE LISTAS Y PRIVACIÓN DE DERECHOS LABORALES, ADMINISTRATIVOS Y ECONÓMICOS LEGÍTIMAMENTE ADQUIRIDOS,

PERO SU EFECTIVAD REAL LIMITADA: OTRA LISTA, OTRA AUTONOMÍA, CENTROS PRIVADOS, OPOSICIONES…

Y RESULTA FÁCILMENTE CUESTIONABLE Y JURÍDICAMENTE RECURRIBLE EN OTRAS INSTANCIAS

…CONCLUSIONES:

EXISTEN MEJORES FÓRMULAS, ALGUNAS YA PREVISTAS LEGALMENTE, Y **NO EXCLUYENTES** ENTRE SÍ, PARA SUSTANCIAR LOS EFECTOS PRETENDIDOS, CON MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA Y EFECTIVIDAD SISTÉMICA:

- (RE)DISEÑO DE LA FORMACIÓN INICIAL HABILITANTE EN BASE A COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES
- SISTEMA DE PRIMER ACCESO (SELECCIÓN INICIAL) CON TUTORIZACIÓN, MONITORIZACIÓN, FORMACIÓN Y EVALUACIÓN COMPETENCIAL DE DESEMPEÑO DEL PROFESORADO NOVEL (¿“MIR” DOCENTE?)
- INCLUSIÓN EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE TIPOS MÁS ESPECÍFICOS Y DIRECTAMENTE VINCULADOS A LA PRAXIS PROFESIONAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA: COMPETENCIAS PROFESIONALES, FUNCIONES ASIGNADAS Y TAREAS DEL PUESTO (MEJOR ASIMILABLES A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS Y A LAS COMPETENCIAS DOCENTES)
- ANTE INDICIOS DE INCAPACIDAD CON POSTERIORIDAD AL INICIO DEL EJERCICIO PROFESIONAL DOCENTE:
  - SI ASOCIADA A RAZONES SOBREVENIDAS MÉDICAS Y PSICOSOCIALES: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS, SEGURIDAD SOCIAL Y LA LEY DE ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO (Y DIRECTIVAS DE LA UE)
  - SI RELACIONADA CON EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DEBIDAS O LA VULNERACIÓN DE DERECHOS DE TERCEROS: RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
  - SI ACHACABLE A DÉFICIT DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES: DESARROLLO NORMATIVO DE LAS PREVISIONES LEGALES (DISPOSICIÓN ADICIONAL 48ª DE LA LOMLOE Y FORMACIÓN CONTINUA), Y…
- **DESARROLLO NORMATIVO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPREÑO DE LA PRÁCTICA DOCENTE (TAMBIÉN PREVISTO) Y DE SUS EFECTOS EN BASE A LA REGULACIÓN DEL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES Y DE LA MONOGRAFÍA DE FUNCIONES Y TAREAS DE LOS PUESTOS DOCENTES.**


Eskerrik
Asko !