

DAJ-066-C-2014

22 de setiembre, 2014.

Señor

Albán Cubillo Espinoza

Supervisor de Centros Educativos, Circuito 07

Dirección Regional Educativa Grande del Terraba

Ministerio de Educación Pública

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. En atención a su consulta, acerca de cuándo y cómo un funcionario pierde el excelente de su nota de evaluación y si los artículos 112 y 113 del Código de Educación se encuentran vigentes, los cuales contemplan el tema de ausencias de los funcionarios ante dicho documento de calificación, me permito informarle lo siguiente:

1.)- Sobre los artículos 112 y 113 del Código de Educación.

El Código de Educación, Ley N° 181 del 18 de agosto de 1944, establece en sus artículos 112 y 113, mismos que se encuentran vigentes lo siguiente:

“Artículo 112.- La labor de los maestros en servicio será calificada al final de cada curso lectivo, para todos los efectos legales, con las notas de Excelente, Muy Buena, Buena, Aceptable, Mediana o Ineficaz de acuerdo con las siguientes normas:

Excelente.- Corresponde a una labor verdaderamente excepcional: sólida preparación intelectual; trabajo eficaz en el aula y en el campo agrícola; manifiesto interés en las labores de socialización escolar;

afán de autocultura revelado en una constante aptitud para servir los más elevados ideales de la escuela; su sinceridad en su actuación en la escuela, con esfuerzo y consagración que prestigien a todo el magisterio; dominio de los principios pedagógicos recomendados por los superiores; empeño en la socialización de la escuela; elevación en la interpretación de los programas, reglamentos y disposiciones del superior jerárquico; debido acatamiento de los derechos de los niños y las aspiraciones de la República; aplicación en su trabajo de los principios de la educación integral; capacidad para trabajar con notoria propiedad en todos los grados de la escuela primaria; prontitud para tomar a su cargo el grado que se le designe; distinción en los procedimientos, planes de lección, material de enseñanza, disciplina y labor escrita; eficacia en la orientación de la labor agrícola, en relación con las necesidades del país, constante afán de perfeccionamiento.

(...)

La calificación de Excelente no se dará a los maestros que hayan dejado de asistir a cualquiera de los actos a que hubieren sido convocados por el superior o que tengan más de quince ausencias aunque sean motivadas, salvo que se trate de los casos contemplados en los artículos 134 y 144 de este Código.

(...)

No se dará la calificación de Excelente o Muy Buena, ni la de Buena, al maestro que tenga más de tres ausencias”

“Artículo 113.- *El maestro cuya labor hubiere sido calificada de ineficaz será separado inmediatamente de sus funciones, como lo será también el que, por dos veces sucesivas, hubiere obtenido el calificativo de Mediana”.*

El articulado anterior no puede resultar de una aplicación aislada, sino que debe ser producto de un complemento normativo con las reglas del Estatuto del Servicio Civil en materia de evaluación de servicios de los funcionarios docentes, tema que será desarrollado en el acápite siguiente.

2.)- Sobre evaluación de servicios funcionarios propiamente docentes.

El título II del Estatuto de Servicio Civil, ley nº 1581 del 30 de mayo de 1953, denominado “*De la Carrera Docente*” fue adicionado mediante la ley nº 4565 del 4

de mayo de 1970, regula en el capítulo VIII la evaluación y calificación de servicios de los servidores docentes (docentes, técnico-docentes y administrativo-docentes).

La evaluación, base de la calificación, deberá comprender, los siguientes aspectos, de acuerdo con las indicaciones del Manual de Evaluación y Calificación respectivo (artículo 155 de la Ley de la Carrera Docente):

A. EVALUACION DE LA PERSONALIDAD. Esta parte consta de ocho aspectos, y pretende evaluar todas aquellas características del servidor que lo distinguen de su semejante. De tal suerte que, son de naturaleza subjetiva y no deben tomarse como fundamento de la calificación de servicios.

B. EVALUACION DEL TRABAJO. Este apartado contiene la enumeración y descripción de los conceptos más importantes de un profesional del ramo docente. Esta importancia radica en que estos son factores que indican de manera inmediata en el cabal desempeño de un puesto dentro del magisterio. Contrario, al apartado de la evaluación de la personalidad del resultado de las apreciaciones que aquí se hagan, resultará la calificación de servicios; pues esta última no será más que el resumen en la que se envolverán los factores de la eficiencia que aquí se registran.

Los ítems a evaluar dentro de este apartado son 8: relación con alumnos, padres de familia y la comunidad; organización del trabajo; desarrollo de programas; calidad de trabajo; aplicación de métodos educativos; cantidad de trabajo; disciplina y jefatura (ésta solo se apreciará en los Administradores, Asesores y Directores) (artículo 155 de la Ley de Carrera Docente).

El resultado de la calificación se dará en orden de mérito conforme a los siguientes conceptos: Excelente, Muy Bueno, Bueno, Insuficiente e Inaceptable (artículo 156).

De la forma como satisfaga el servidor cada uno de estos aspectos, resultará la eficiencia, es decir, la obtención de la máxima cantidad y calidad, con el mejor método, en el menor tiempo y al más bajo costo. Se debe tomar en consideración que, es la inteligencia de la situación por parte del jefe y la observación atenta, cuidadosa y honesta que él haya hecho de sus subalternos, la que viene a decidir la importancia y la repercusión que deben tener cada uno de los aspectos en la "Calificación de Servicios", según sea la naturaleza del puesto que ocupa el servidor y las condiciones y circunstancias en que haya realizado su trabajo.

El artículo 112 del Código de Educación señala como causales para no otorgar la calificación de excelente a un docente, la no asistencia a cualquiera de los actos a que hubieren sido convocados por el superior o las ausencias superiores a 15, aunque estas se encontraran motivadas ó si tiene más de tres ausencias injustificadas.

Sobre este punto anterior, el Estatuto de Servicio Civil, Título II, conocido como "*Ley de Carrera Docente*", en su artículo 57 regula los deberes del personal docente, teniendo así en el inciso f) el deber de asistencia puntual a las actividades inherentes a su cargo, conferencias y actos escolares para los cuales sea convocado por autoridad competente.

En el inciso h) regula el deber del docente de "*dar aviso oportuno al jefe inmediato en caso de ausencia y justificarla de acuerdo con las disposiciones reglamentarias*". Complementariamente, el artículo 8 del Reglamento de la Carrera Docente, Decreto Ejecutivo 2235, dispone el procedimiento de justificación de la ausencia, teniendo así que ésta "*... deberá hacerla el servidor, personalmente o por escrito si su superior jerárquico tuviere su sede en otra localidad, dentro de los*

dos días siguientes a su regreso al trabajo; cuando no se cumpla con este requisito, la ausencia se considerará injustificada”.

El no acatamiento a estos deberes se considera una falta leve, la cual será sancionada dependiendo de la gravedad de la actuación -amonestación oral, advertencia escrita, o suspensión sin goce de sueldo hasta por un mes- (artículos 61 y 63 de la Ley de Carrera Docente).

Ciertamente, los artículos 112 y 113 del Código de Educación se encuentran vigentes, no obstante el criterio del no otorgamiento de una calificación de excelente a un docente fundamentado por un número determinado de ausencias a sus funciones o por la no participación en actos oficiales de la institución, se se complementa por la normativa relacionada, especial y eventualmente posterior; así como por elementos de evaluación multidisciplinarios, tales como su desenvolvimiento con sus alumnos y padres de familia, lo cual le permita identificar fortalezas y debilidades, entre otros, de sus estudiantes para procurar un mejor aprendizaje de parte de ellos. También, como desarrolla y explica los programas de estudio y de qué manera logra una comprensión satisfactoria de todos los puntos por parte de sus alumnos. La aplicación de los métodos educativos, el cual refleja el conocimiento y dominio que posee un educador sobre los diferentes métodos de enseñanza, y así escoge el medio más apropiado para transmitir sus conocimientos, el que se adapte mejor a sus estudiantes. La cantidad de trabajo mismo que se deberá contemplar la responsabilidad que observa el profesor en su ejercicio de la docencia; la diligencia o apatía que manifieste en impartir centros de estudio o lecciones de recuperación, la participación en actividades cívicas y sociales que realiza la institución donde trabaja; y la asistencia a reuniones y consejos de profesores a que fueren convocados por los superiores. Finalmente, la disciplina la cual se debe entender como la observancia de las leyes generales inherentes a la profesión que ejerce el

servidor; la forma cómo acata los reglamentos y disposiciones inmediatas que norman su función; la capacidad para aceptar órdenes de sus superiores jerárquicos y cumplirlas conforme a lo previsto.

En caso de la concurrencia de un número importante de ausencias injustificadas que conlleve a un detrimento en la prestación del servicio educativo estas podrán ser consideradas como un aspecto, más sin embargo no el único, en la disminución en los ítems de la calificación y que podría implicar la pérdida de la calificación de excelente.

Resulta importante recordar que la evaluación de servicios debe ampararse a los criterios establecidos en el artículo 155 apartado b) de la Ley de la Carrera Docente, necesariamente debe realizarse por el superior jerárquico en el marco de la objetividad de la función realizada por el docente y teniendo como norte el bienestar de la comunidad estudiantil.

Atentamente.


Enrique Tacsan Loria
Director



Elaborado por: Mariel Arce Ureña, Asesora Legal.

Revisado por: María Gabriela Vega Díaz, Jefa Departamento de Consulta y Asesoría.