



**Universidad
Dr. Andrés Bello**

Formando profesionales integrales

APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DE LA CARRERA DOCENTE



ÁREA DE DERECHO
2019

ZONA ORIENTAL

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Y PROYECCIÓN SOCIAL

DEPARTAMENTO DE INTERCAMBIO
CIENTÍFICO Y CULTURAL



UNIVERSIDAD DOCTOR ANDRÉS BELLO

**Aplicación del Régimen Disciplinario de la Ley de la Carrera
Docente, Zona Oriental**

ÁREA DE DERECHO



**Dirección Nacional de Investigación y Proyección Social
Departamento de Intercambio Científico y Cultural**

2019

UNIVERSIDAD DOCTOR
ANDRÉS BELLO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y
PROYECCIÓN SOCIAL

© 2020, Universidad Doctor Andrés Bello.

Primera Edición, 2020

Código Institucional: **SM/INV/F/2019**.

Publicación correspondiente a la investigación realizada en la Sede Universitaria de San Miguel, derivada de la monografía con registro **ISBN 978-961-65-29-0**.

Línea de Investigación: **Derecho Educativo**

El uso y la reproducción total o parcial de la monografía está autorizada, siempre y cuando ésta se cite de forma apropiada.

Mauricio Dagoberto Deleon Villagrán y Tania Griselda González Gómez (Investigadores).

Con la cooperación técnica jurídica de Misael Enrique Martínez Guardado y la colaboración académica de: José Roberto Hernández Rauda¹, Mario Rivas, Josué Monterroza, Juan José Escuintla, Domingo Romero Chica, Samuel Alejandro Cano, Mario Ernesto Pineda Rivas, Tania Reyes, Oscar Antonio Peña Rodas, Roxana Ivette Martínez López, Nancy Rugamas de Martínez.

¹ A quien debe dirigirse la correspondencia, 1ª Calle Poniente y 41 Avenida Norte, #2128, Colonia Flor Blanca, San Salvador. Tel. +(503) 2510 – 7455, casilla electrónica: roberto.rauda@unab.edu.sv

Índice

	Pág.
Prólogo.....	7
Resumen	9
Introducción	11
Metodología.....	36
Resultados.....	38
a. A Nivel Nacional	38
b. Zona Oriental.....	48
Discusión	51
Conclusión.....	57
Referencias	59
Anexos.....	62
Anexo 1. Solicitud de Acceso a Información, a la Dirección de Asesoría Jurídica del Ministerio de Educación.....	63
Anexo 2. Respuesta de la Dirección de Asesoría Jurídica del Ministerio de Educación, a la Solicitud de Acceso a información.	67
Anexo 3. Ficha – Colector de datos, subgrupo 01 de Departamentos segmentados.....	68
Anexo 4. Ficha – Colector de datos, subgrupo 02 de Departamentos segmentado.....	69

Índice de Figuras

Figura 1. Línea de tiempo de los procesos administrativos y legislativos de la Educación	16
Figura 2. Planes educativos desde la Reforma Educativa en Marcha hasta la Actualidad	18
Figura 3. Leyes actuales de Educación en El Salvador.....	19
Figura 4. Diagrama de Flujo, Procedimiento Común (Arts. 77 al 87), Parte 1	22
Figura 5. Diagrama de Flujo, Procedimiento Común (Arts. 77 al 87), Parte 2	23
Figura 6. Diagrama de Flujo, Procedimiento Común (Arts. 77 al 87), Parte 3	24
Figura 7. Simbología del diagrama de flujo	25
Figura 8. Recuento de Denuncias, según Subgrupos de Departamentos	37
Figura 9. Registro de Denuncias por Año, según Departamentos Subgrupo 1	39
Figura 10. Registro de Denuncias para el periodo 2016 - 2018, según los casos por Departamentos Subgrupo 1	41
Figura 11. Registro de Denuncias por Año, según Departamentos Subgrupo 2.	43
Figura 12. Registro de Tipo de Denuncias, Desistimientos y Conciliación, para el periodo 2016 - 2018, según los casos por Departamentos Subgrupo 2.....	45
Figura 13. Registro de Denuncias y procesos Post-Audiencia para el periodo 2016 - 2018, según los casos por Departamentos Subgrupo 2	46

Prólogo

En las realidades de las sociedades modernas, se exigen cuadros legales que amparen el accionar de las instituciones garantes de prestar las condiciones de progreso de los Estados Nación, bajo el pragmatismo político que representa tener un capital humano que propicie las condiciones de progreso, donde la Educación merece contener características de Calidad, ante este precepto se constituyen marcos jurídicos que legitimen las políticas públicas que promuevan Sistemas Educativos con estándares internacionales en dicha arista. Se vuelve razonable la implementación de modelos pedagógicos y didácticos propios de los contextos nacionales; en El Salvador se deben crear las condiciones para un Acto Educativo acorde a los retos socioeconómicos de progreso mediante el acceso a la información y el conocimiento, y los retos que exigen las nuevas tecnologías sobre la nueva distribución social del trabajo, creando metodologías de enseñanza - aprendizaje que proporcionen capacidades productivas y ciudadanas para la profesionalización de la sociedad.

La Educación de Calidad que se espera poseer en El Salvador pasa por la ejecución de un Sistema Educativo Integral, desde el modelo pedagógico hasta los mecanismos de evaluación pertinentes; en la base más próxima a la cotidianidad, en las comunidades educativas de la territorialidad inmediata del país, el Personal Docente se manobra bajo el Régimen Disciplinario contemplado en la Ley de la Carrera Docente, para garantizar el accionar armónico de los sujetos involucrados en los procesos de enseñanza - aprendizaje a nivel local; en este informe monográfico se describe el Procedimiento Común a seguir por la inconformidad provocada por la presunción de infracciones cometidas por el Personal Docente en ruptura de la dinámica aceptable de los actores involucrados en la gestión educativa comunitaria, a través de la revisión de los registros de casos de denuncias presentados a las Juntas de la Carrera Docente, develando debilidades y fortalezas del ámbito legal administrativo para abrir la posibilidad a estudios posteriores que planteen la actualización de este marco jurídico.

DHC. MAE. Ana Marta Concepción Moreno de Araujo

Rectora

Universidad Doctor Andrés Bello

Resumen

Los principales debates sobre políticas públicas educativas se concentran en el ejercicio docente y la dignificación del magisterio, pero se debe contemplar la necesidad de crear y actualizar un marco jurídico que rijan un sistema educativo integral, desde ordenanzas, políticas internas, hasta leyes específicas, para garantizar la educación de calidad que se pretende alcanzar en todos sus niveles estructurales. En la localidad, la regulación de las relaciones interpersonales de los actores involucrados en el Acto Educativo inmediato, abarca a todos los actores de las comunidades educativas, incluyendo el Personal Docente; el estudio “Aplicación del Régimen Disciplinario de la Ley de la Carrera Docente”, describe la revisión del marco legal salvadoreño en cuanto a la aplicabilidad de este Régimen cuando el ejercicio del Personal Docente, presumiblemente, rompe con responsabilidades legítimas (morales) y legales (éticas) socioculturalmente aceptadas por esta sociedad salvadoreña.

La exposición de este contexto se realizó con base a los registros de casos de denuncias que se presentan a las Juntas de la Carrera Docente (JCD), que son las entidades encargadas de dirimir y mediar en cualquier conflicto que llegue a consolidarse como una denuncia sobre una falta cometida en presunción con respecto a las pautas de comportamiento normadas para el Personal Docente, que se contempla en la Ley de la Carrera Docente (LCD) en los artículos 54, 55 y 56; con la descripción de estos registros de las JCD de 11 departamentos a nivel nacional en el periodo 2016 - 2018, nos brinda información sobre el Procedimiento Común de las Denuncias Admitidas y Desestimadas, las Conciliaciones, la continuidad de las Audiencias y las Sentencias dictadas por las JCD.

Palabras Claves: Ley de la Carrera Docente, Régimen Disciplinario, Juntas de la Carrera Docente, Personal Docente, Procedimiento Común y Comisión de Faltas.

Introducción

La Calidad Educativa en América Latina y el Caribe es un tema recurrente por la importancia en el desarrollo social, cultural, económico y político de la región. Guiomar Namó de Mello en su artículo “Profesores para la Igualdad Educativa en América Latina” (OREALC/UNESCO Santiago, 2005), menciona que hoy en día “*Sabemos más de lo que sabíamos hace dos décadas sobre la profesión docente en Latinoamérica*” (p. 27)

Hace más de tres décadas se discute la desigualdad en la educación latinoamericana. En esos más de treinta años cambió la geografía política del mundo, la economía se globalizó, la tecnología hizo emerger una sociedad en la cual el conocimiento y la información ya no son un privilegio de las instituciones de enseñanza, la organización laboral cambió el perfil profesional de muchas carreras (p. 26).

Se comprende que la imagen de la educación, pero sobretodo, la de los educadores ha pasado por muchos estadios, así como lo acota Núñez (2004; citado en Vargas, 2016) considerando que en Chile como en otros países latinoamericanos la comprensión de la docencia ha pasado por tres etapas: “Apostolado” o la enseñanza gestionada por las iglesias; la docencia desde el funcionario público, es en está cuando el estado interviene en la administración de la educación; y la masificación educativa, cuándo se ve al docente como un técnico, y solo hasta las últimas décadas, dice Núñez, “*se ha iniciado un camino hacia una comprensión profesional*” (p. 262)

En la actualidad, hay autores que coinciden en los problemas reincidentes que atañen a las realidades de cada país. Es interesante poder observar los problemas generalizados que se creen propios, pero que en verdad es una realidad compartida. Así lo dejan ver los siguientes autores: Vaillant, Denise (2004; citada en OREALC/UNESCO Santiago, 2005):

Un reciente estado del arte sobre el tema señala problemas conocidos de quienes actúan en la educación escolar: formación inicial sin articulación entre la teoría y la práctica y de contenidos desfasados; carreras jerárquicas sin sistemas de incentivo eficaces, en las cuales la promoción depende del tiempo de ejercicio docente; gestión institucional sin instrumentos de evaluación de resultados y sin

fuerza, sostenibilidad y voluntad políticas para promover los cambios necesarios; sueldos bajos y desprestigio profesional; fuerte influencia del espíritu de cuerpo de los servidores públicos en general y de los profesores en particular (p. 27).

En el informe del Ministerio de Educación de la República Dominicana (Viceministerio de Gestión y Certificación Docente (VG-CD), 2016) se señala que, para evidenciar la calidad educativa, se necesita ver mejoras en la escuela, además de fortalecer procesos en la “vida del aula”, y mejoras del desempeño y desarrollo docente. Para lograr dichas metas, se necesita mejorar la formación inicial y que esta atraiga y retenga a aspirantes con gran talento y mejor desempeño, esto, con la finalidad de *“fortalecer la formación continua, la desvaloración social de la profesión de educador, la insatisfacción y la disconformidad con las condiciones laborales inadecuadas para realizar la tarea docente”* (P. 07).

En relación a lo anterior Cuéllar-Marchelli (2015) menciona que:

[...] los mayores desafíos de política pública están relacionados fundamentalmente con el establecimiento de salarios e incentivos para atraer y retener a los más talentosos, la creación de un sistema de información y evaluación que ayude a mejorar la práctica docente, y la definición de mejores mecanismos para promover y reconocer el buen desempeño (p. 06).

También en Deleon Villagrán y Hernández Rauda (2018; cita a Umayahara, 2004) se afirma que:

En el contexto de transformaciones de los sistemas educativos y de sus normativas, se vuelve de vital importancia incorporar reformas gubernamentales y de inversión social para poder sostener una formación continua de docentes desde su educación inicial como profesionales, y en el transcurso de su ejercicio docente, ya que de la misma forma en que se complejiza el sistema, de la misma forma se deben preparar y tecnificar a los ejecutores directos del acto educativo, para cumplir satisfactoriamente con las demandas del sistema, y poder brindar la asistencia social de enseñanza adecuada a los educandos del sistema educativo implementado por las exigencias educativas internacionales (p. 03).

La preocupación en cuanto a calidad educativa en Latinoamérica es latente, pues a pesar de las diferentes actualizaciones, evaluaciones (en los países donde sí se aplican), tanto para el educador y el educando, no se ha alcanzado los estándares deseados.

Hasta este punto, se ha visto parte de la problemática que atañe a la calidad educativa, sin embargo, existe un papel preponderante que se ha obviado, y Cuéllar-Marchelli (2015) lo explica así:

El debate predominante sobre las políticas públicas docentes ha girado en torno a la dignificación de la profesión. Esta expresión ha tendido a asociarse con aumentos salariales y la ampliación del seguro de salud, el seguro de vida y la pensión por vejez. Muy poco se ha discutido, al menos públicamente, sobre cuál debería ser la razón principal que justifique las demandas por mayores remuneraciones y beneficios para los docentes. En realidad, más allá de los salarios y los incentivos, el propósito de dignificar la docencia debería ser promover la calidad educativa y esto implicaría reconocer la necesidad de mejorar otros aspectos que también afectan en el desempeño de esta carrera profesional (pág. 10).

Parte de esos *“otros aspectos que afectan el desempeño de la carrera profesional”* que menciona Cuéllar-Marchelli (2015), se observan en el artículo “La carrera docente en el Perú” de Juan José Díaz y Hugo Ñopo del documento Investigación para el desarrollo en el Perú (2016), pues este país ha tomado a bien en hacer los siguientes cambios en honor a la mejora de la calidad educativa:

[...] se han empezado a implementar acciones orientadas a mejorar la calidad de la educación, con énfasis en la mejora del cuerpo docente en el sector público. Entre los cambios más significativos se encuentra la sanción de una nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial que enfatiza el desempeño y el mérito para acceder y avanzar en la carrera. Además, desde el 2013, el Minedu ha establecido cuatro pilares para lograr una mejor educación: aprendizaje, gestión, infraestructura y revalorización de la carrera docente (Pág. 389).

De los cambios significativos que se menciona en el párrafo anterior, se retoma la creación de la una nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial y se compara con el trabajo de Muñoz (2012), haciendo una importante comparación de los marcos legales y las leyes de Argentina, Uruguay, Chile y Finlandia (este último, lo toma como modelo del deber ser del sistema educativo), teniendo en cuenta los diferentes estadios y reformas por los que han pasado las leyes de educación en cada uno de los países latinoamericanos aquí mencionados, y en sus conclusiones destaca aspectos el siguiente aspecto:

Aun cuando el estudio ha identificado temas comunes y preocupaciones similares en torno a la realización del derecho a la educación, las normas analizadas también tienen profundidad, desarrollos y matices diferentes, según las particularidades históricas y políticas de cada país. Los cuatro países comparten visiones y acciones legales comunes en torno a la obligatoriedad de la educación y existen esfuerzos serios para mejorar el financiamiento a la educación (pág. 64).

En la compilación del documento “Perspectivas sobre políticas docentes en América Latina y el Caribe. Aprendizajes de la Estrategia Regional de Docentes de la OREALC/UNESCO 2012-2016” se asevera que:

En la región coexisten regulaciones específicas para los docentes junto con regulaciones vinculadas estrechamente a constituciones políticas y con secciones dentro de leyes generales de educación. En esta misma línea jurídica, la diversidad de normas se pone en evidencia cuando se observan carreras docentes que tienen distintos niveles jurídicos que van desde ordenanzas hasta leyes específicas (2016).

En el caso particular de El Salvador, Cuéllar-Marchelli (2015) sugiere que es necesario que: *“Las acciones prioritarias para mejorar la profesión docente y mejorar la calidad de la educación requieren revisar la institucionalidad existente, incluyendo el marco legal”* (pág. 30). En consonancia con lo expuesto por Cuéllar-Marchelli, se retoma el planteamiento del problema de la tesis de Herrera (2004), donde expone que:

Una educación de calidad no solo se logra innovando los recursos tecnológicos, mejorando la infraestructura de los centros escolares, aumentando el salario a los

(as) docentes, capacitando a los docentes (as) en aspectos intelectuales, sino que también garantizando una excelente formación ética, moral y social de los educadores (as) [...] (pág. 02).

Como se ha evidenciado hasta este punto, hay muchas aristas de las que es necesario dar cuenta con respecto a la calidad educativa, es así como en este informe se ha decidido retomar la revisión del marco legal salvadoreño, específicamente la Ley de la Carrera Docente y la aplicación de su régimen disciplinario, esto último como garante de la protección de derechos de todos los actores involucrados en el proceso educativo del nivel básico y medio de El Salvador.

Como antecedente más formal de la administración y legislación educativa en El Salvador se tiene que es hasta 1940 cuando por consecuencia de la Reforma de Educación se crea la primera Ley del Escalafón Docente, pero hasta antes de ese año, la administración de la educación en el país estuvo supeditada a una serie de reglamentos que fueron los primeros intentos de legislación de la educación desde el Estado.

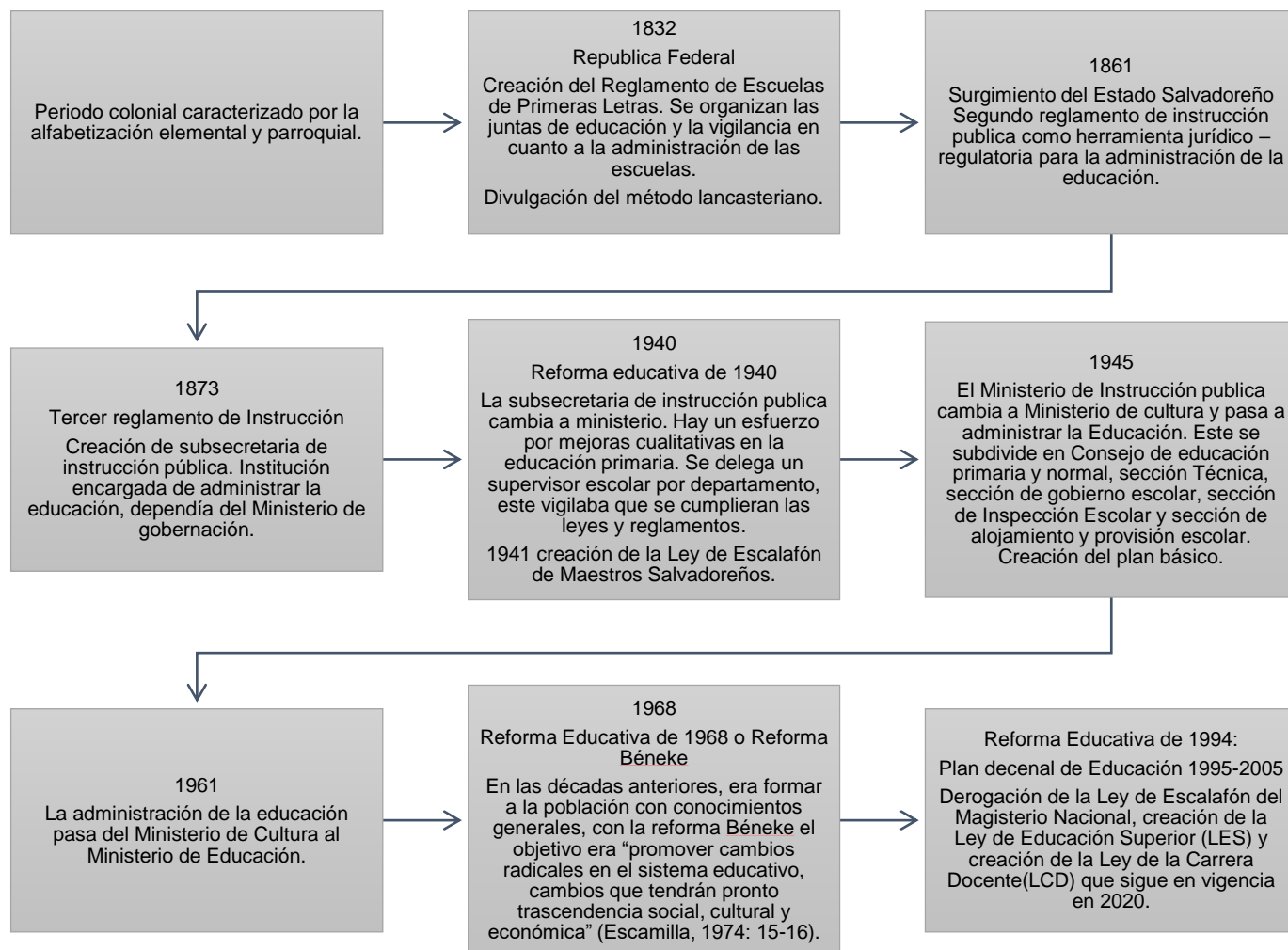
El siguiente cambio significativo según Menjívar (2019) se dio a través de la “Reforma Educativa de 1968”, o “Reforma Béneke”, a este periodo de la educación salvadoreña se le conoce como “*la época dorada de la Educación* (pág. 4), esta reforma tuvo un gran impacto en la educación desde lo social, cultural y económico en la sociedad salvadoreña.

El último cambio y más contemporáneo fue la “Reforma Educativa en Marcha”, esto después de los Acuerdos de Paz, luego de 12 años del conflicto político militar en el país. Esta reforma tenía retos muy grandes en cuanto la administración de la educación y su legislación, es así que se crea la actual Ley de la Carrera Docente en El Salvador (Flores, 2012; y Gómez Arévalo, 2011).

La legislación expresa el modo en que los poderes públicos conciben su participación y sus responsabilidades en el proceso educacional. Desde el punto de vista práctico, a la legislación le interesa la acción de los individuos (organizador y administrador), ante todo porque le indica las directivas generales de su labor; luego, determinar su competencia general y el alcance de sus propias decisiones. Le asigna en esa forma un status funcional, dejando aclaradas prerrogativas y

deberes, esfera de responsabilidad y nivel de autoridad (Lourenco Filho, 1974; citado en Palacios, 2012, pág. 23).

Figura 1. Línea de tiempo de los procesos administrativos y legislativos de la Educación



Fuente: elaboración propia (con base a Flores, 2012; y Gómez Arévalo, 2011).

La creación de reformas no es una actividad arbitraria, pues responden a diferentes iniciativas promovidas por un sector de la sociedad, Aurora (2011) plantea que:

La sociología política explica que cualquier reforma se convierte en estrategias de regulación social, a partir del ejercicio del poder político, definen los fines, las posibilidades y los objetivos. *“Las regulaciones se materializan en las sanciones*

de leyes, reglas administrativas, organizacionales y especialmente a través del currículo escolar y sus criterios de validación, control y evaluación” Abratte (2007). La propuesta conceptual de reforma nos indica que estos ajustes, directamente afectan las disposiciones y sensibilidades individuales de cómo ver el mundo e interactuar en la sociedad (p. 10).

Se retomaron los documentos de Flores (2012) y Gómez Arévalo (2011) para puntualizar en una línea de tiempo de algunos estadios oportunos en cuanto a la administración y legislación de la Educación en El Salvador.

La “Reforma Educativa en Marcha” y su plan decenal 1995-2005 fue el último proceso de reforma en el tema de educación y sus leyes en El Salvador. En los años posteriores a esta última reforma se ejecutaron diferentes planes educativos que respondieron en consecuencia a los cambios de administración gubernamental. Es claro que las reformas responden a dinámicas locales, nacionales e internacionales, los cambios en la administración de la educación y la formación docente se pueden comprender en tres fases, como lo explica (Menjívar, 2019).

“En el estudio de la formación de docentes que enseñan en las escuelas de educación básica y media en El Salvador pueden distinguirse tres fases históricas que en algunos momentos del siglo XX coexistieron: la empírica, la normalista y la profesional” (pág.3)

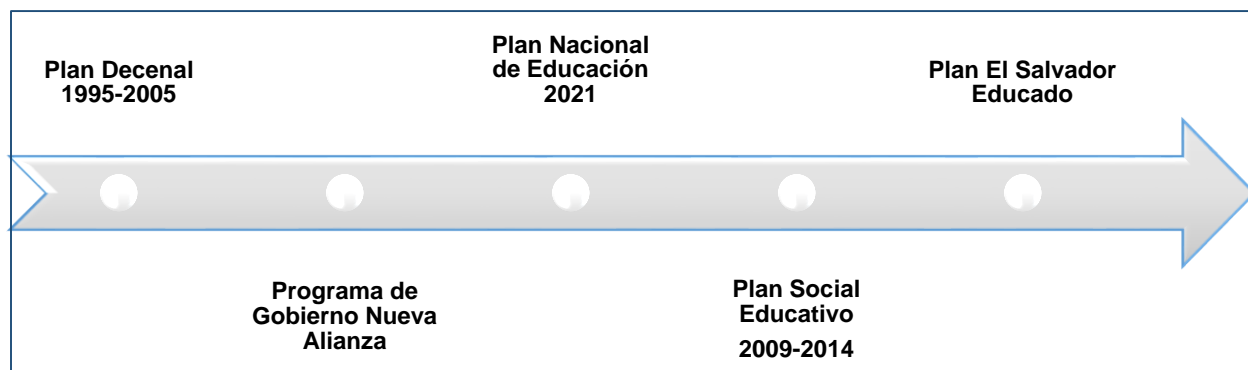
Las fases que indica Menjívar (2019) corresponden a procesos más amplios, para explicar la primera fase el autor cita a Castro y Alvarado (1995), donde mencionan que la fase *empírica* corresponde al modelo económico agroexportador, por tanto, el Estado no tenía la necesidad *“en profundizar en temas educativos” (pág.4)*; la siguiente fase, *la normalista* o *“la época dorada de las escuelas normales” (pág.4)* respondió al modelo económico industrial, esta fase fue reconocida por la reforma Béneke que fue promovida a su vez por la política “Alianza para el Progreso” que impulsó Estados Unidos, ésta política trajo consigo asistencia técnica y financiera a la región a partir de 1961; la tercera fase o fase profesional, corresponde al modelo económico neoliberal, además respondió también a un proceso de cambios bruscos en el tema de la formación docente, pues a finales de los años setenta y principios de los ochentas, se cerró abruptamente la Escuela Normalista “Alberto Masferrer”

y la Universidad de El Salvador, ya que se pensaba que desde allí se promovía la insurgencia; fue durante esa coyuntura que surgieron 32 universidades privadas que ofrecían la formación docente y con esto muchos planes de estudio que no se asemejaban ni un poco a lo que ofertaba la escuela normalista, es aquí donde varios autores coinciden fue el declive de la educación de calidad que promovían las escuelas en los años posteriores a la reforma Béneke. Luego de este proceso, surge la “Reforma Educativa en Marcha” con su Plan Decenal 1995-2005.

Después de las reformas que caracterizaron las décadas anteriores, la influencia internacional seguiría afectado las decisiones en cuando a los procesos de calidad educativa, con respecto a esto, Deleon Villagrán y Hernández Rauda mencionan que:

El aspecto normativo de la educación en El Salvador, no está exento a las agendas políticas internacionales, ni mucho menos se desliga de las relaciones de poder que se han estructurado con los cambios sucesivos de gobiernos en las últimas dos décadas. Las estrategias educativas se gestan a través de los programas gubernamentales, desde el Plan Decenal 1995-2005, pasando por las estrategias del programa de gobierno Nueva Alianza, la consecución del Plan en conmemoración patriótica 2021, y el progresismo del Plan Social Educativo 2009-2014, hasta llegar al actual Plan El Salvador Educado; se observan líneas estratégicas diferenciadas de políticas nacionales y de planteamientos internacionales sobre la búsqueda de una educación de calidad (2018, p. 04).

Figura 2. Planes educativos desde la Reforma Educativa en Marcha hasta la Actualidad



Fuente: elaboración propia (con base a: Deleon Villagrán y Hernández Rauda, 2018)

A pesar de los cambios de planes educativos de cada gobierno desde la Reforma Educativa en Marcha y su Plan Decenal 1995-2005, las leyes que se crearon en ese marco no han tenido cambios significativos hasta la fecha. Es así que hace veinticinco años se cuenta con la misma Ley de la Carrera Docente en El Salvador, esta ley no solo es anuente con la administración del trabajo con los docentes y todo lo que a este sector concierne, sino que, además, es la reguladora entre la relación de la comunidad, los docentes y estudiantes.

Dentro de las actividades previstas de la “Reforma Educativa en Marcha” de 1995 estaba la tarea de adecuar el marco legal, los vacíos y debilidades del ámbito jurídico, esto como parte de las sugerencias de los diagnósticos realizados por el MINED previamente, es así como se hicieron reformas legales para superar los problemas que se habían identificado durante este proceso. Y es en este marco que el 30 de noviembre de 1995 se crea la Ley de Educación Superior - LES (Pacheco, 2013).

La redefinición de roles y funciones del Estado dentro del sector educativo y la reforma administrativa demandan un ajuste del marco legal y regulatorio” se puede leer en el “Lineamiento del Plan Decenal (1995-2005) [...] (Ministerio de Educación, 1995 p. 33)

La reforma legal consistía en: Actualizar, integrar y simplificar el marco legal vigente. Esta pretendía normar el trabajo en la escuela desde tres perspectivas: Como se administra la escuela; Como se imparte la educación; y Como se recibe la educación. Los cambios iban dirigidos a: Normar el trabajo de los docentes; Normar el trabajo del personal técnico-administrativo; Normar la participación de la comunidad educativa. Los cambios que se esperaban eran: Darle protagonismo a la escuela; Revalorizar el papel del docente; Incentivar la participación de los padres de familia. En busca del cumplimiento de los objetivos que se planteaban, se crean las siguientes leyes:

Figura 3. Leyes actuales de Educación en El Salvador

Año	N° de Decreto	Nombre de la Ley
1995	468	Ley de la Educación Superior (LES)
1996	665	Ley de la Carrera Docente (LCD)
	74	Reglamento de la Ley de la Carrera Docente (RLCD)
	917	Ley General de Educación (LGE)

Fuente: Elaboración propia con base al documento “Reforma Educativa en Marcha 2000-2005” (Ministerio de Educación, 2000, p. 03).

En el marco de esta reforma educativa, en el año 1996 y por medio de la Ley de la Carrera Docente y de su Art. 114, se derogaron las siguientes leyes: *“Ley de la Profesión de Maestro; Ley de Escalafón del Magisterio; Ley de Centros Educativos Diocesanos; Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativo; así como todas aquellas disposiciones o decretos que se opongan a la presente Ley”* (Decreto Legislativo N° 665).

El objeto de la Ley de la Carrera Docente, según el Art. 1.- es:

Regular las relaciones del Estado y de la comunidad educativa con los educadores al servicio del primero, de las instituciones autónomas, de las municipales y de las privadas; así como valorar sistemáticamente el escalafón, tanto en su formación académica, como en su antigüedad (Decreto Legislativo N° 665).

La Ley de la Carrera Docente consta de 114 artículos, estos se dividen en XII capítulos y se desglosan en secciones, y cuenta con entidades propias para sancionar las diferentes faltas que en ella señala, estas entidades según su Art. 65 son las siguientes: *“Para la imposición de sanciones establecidas en esta Ley son organismos competentes las Juntas de la Carrera Docente y el Tribunal de la Carrera Docente”*. Las cuales en ese documento se denominan JCD y TCD, y están compuestas según los siguientes artículos:

Art. 68. Cada Junta estará integrada por tres miembros propietarios, nombrados por el Ministerio de Educación así: Uno designado por el titular de educación, uno electo por los educadores y un tercero por la Corte Suprema de Justicia, quien asumirá la Presidencia del Tribunal (Decreto Legislativo N° 665).

Art. 70. El Tribunal estará integrado por tres miembros propietarios nombrados y juramentados por el Ministerio de Educación así: uno designado por el titular de Educación, uno electo por los educadores y un tercero propuesto por la Corte Suprema de Justicia, quien asumirá la Presidencia del Tribunal (Decreto Legislativo N° 665).

En la actualidad, cada cabecera departamental cuenta con una Junta de la Carrera Docente (JCD), a excepción de San Salvador, que cuenta con dos. Por otra parte, el Tribunal de la Carrera Docente (TCD) se ubica en el departamento de San Salvador y solo hay uno en

todo el país. El trabajo que corresponde a la Juntas de la Carrera Docente según el Art. 66 de la LCD son:

1) Conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en los procedimientos para la imposición de sanciones, en los casos establecidos en la ley y de las reclamaciones que se hicieren en contra del Consejo Directivo Escolar y el Ministerio de Educación por faltas o violación de derechos de los educadores; 2) Conocer de los casos de inhabilitación y rehabilitación de los educadores para el ejercicio de la carrera docente contemplados en la presente Ley; 4) Propiciar la conciliación en los casos previstos en esta Ley; y, 5) Los demás casos que determine la presente Ley.”²(Decreto Legislativo N° 665)

Para poder procesar lo anterior, la LCD contempla un “Régimen Disciplinario”, que contiene las diferentes faltas y sanciones. Además, esta ley cuenta con un procedimiento común para poder llevar a cabo una denuncia.

El trabajo que le corresponde al Tribunal de la Carrera Docente según el Art. 67 de la LCD es:

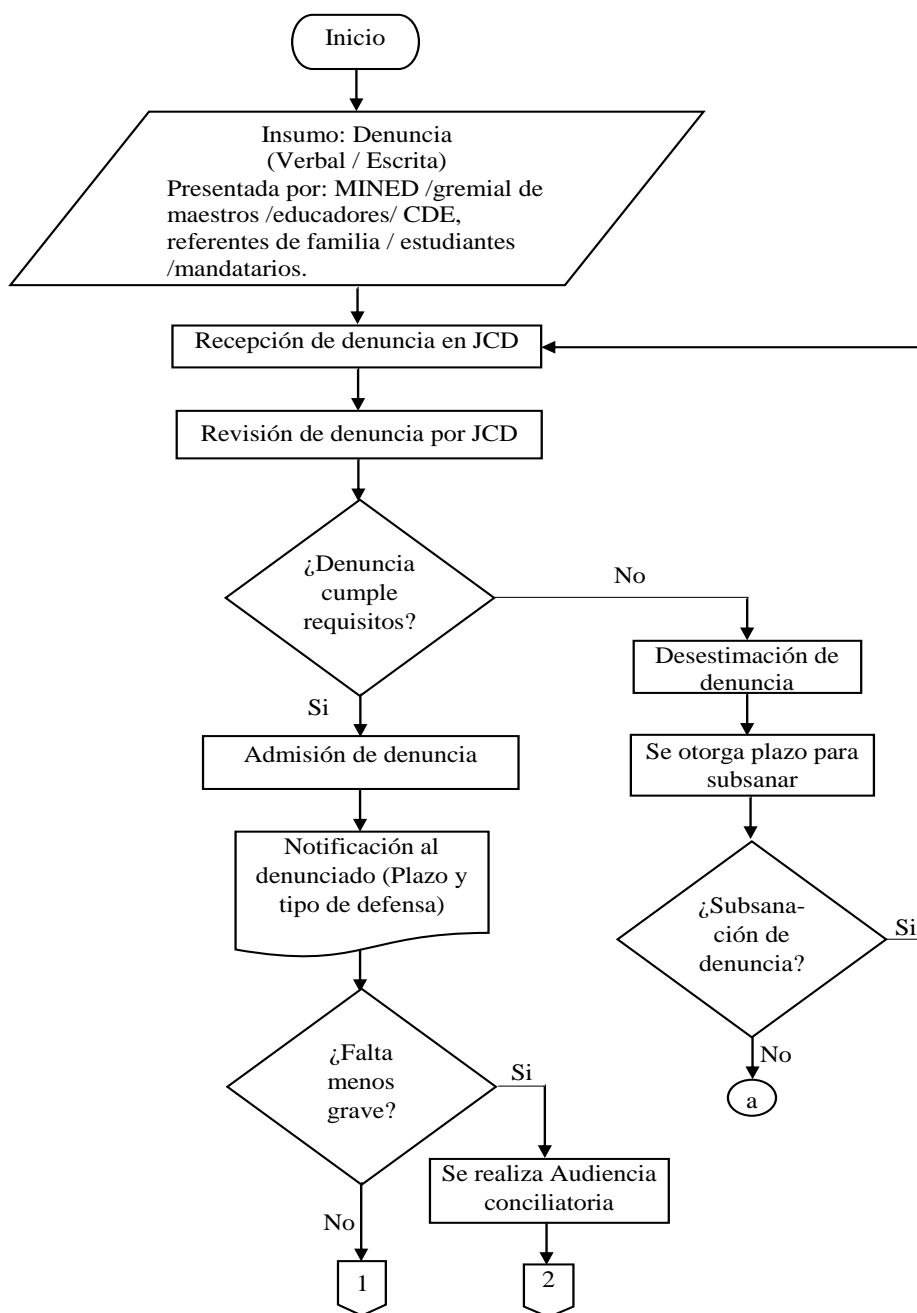
1) Resolver los recursos que se interpusieren contra las resoluciones de las Juntas de la Carrera Docente; 2) Dirimir las competencias que se susciten entre las Juntas de la Carrera Docente; y, 3) Las demás atribuciones que esta ley le señale (Decreto Legislativo N° 665).

La regulación de la Ley de la Carrera Docente viene dada por el “Reglamento de la Carrera Docente”, según la estipulación del Decreto N°74 y su Art. 1: *“este reglamento regula con carácter general los alcances de la Ley de la Carrera Docente”* (Decreto Legislativo N°74).

Dentro de la LCD se encuentra el “Procedimiento Común”, este proceso administrativo se inicia cuando hay una denuncia a las faltas que se señalan en el “Reglamento Disciplinario”, a continuación, se presenta un diagrama de flujo para comprender los procesos por los cuales se pasa una vez interpuesta la denuncia ante las JCD.

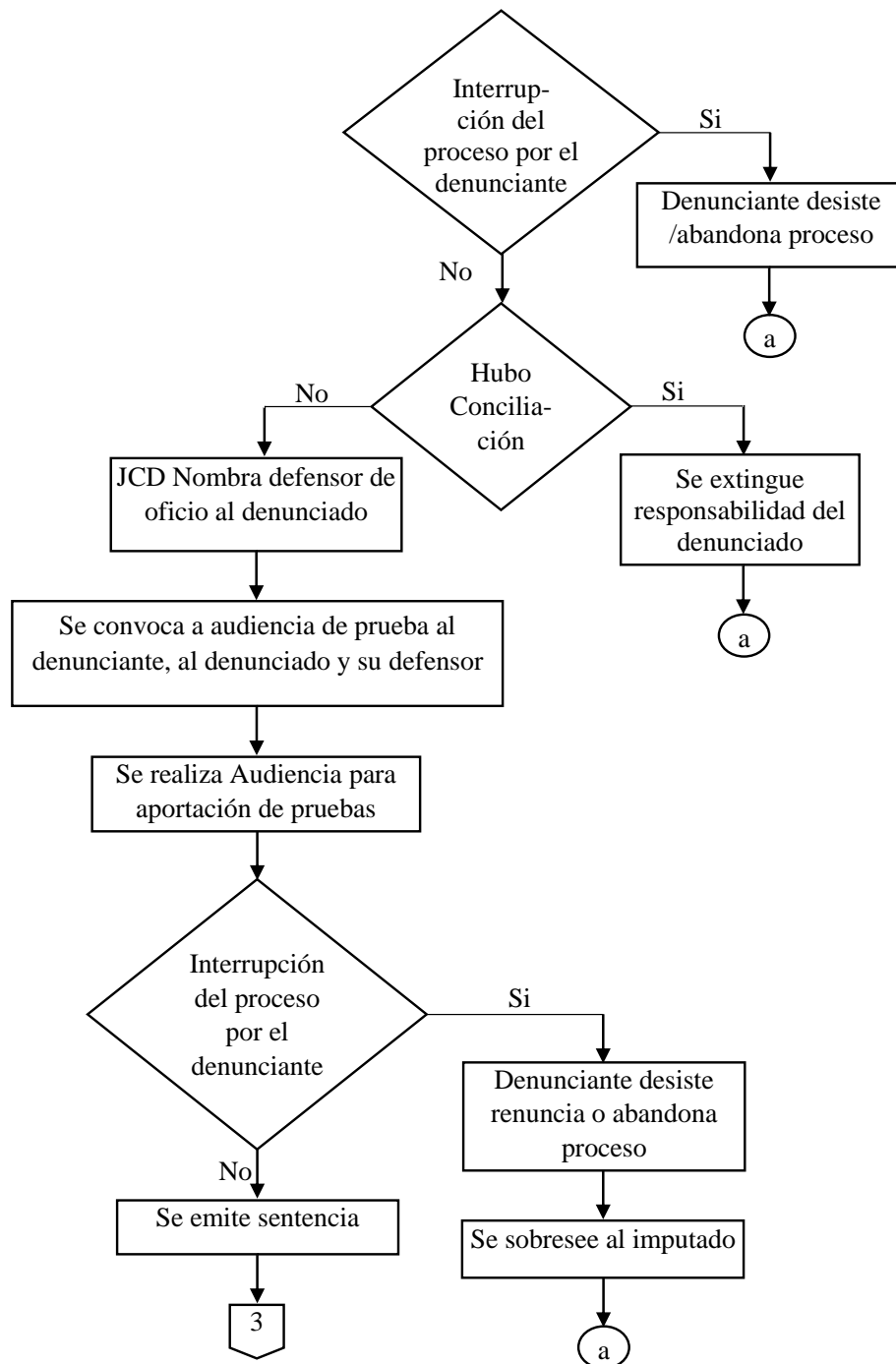
² Es una cita textual de la Ley de la Carrera Docente de El Salvador. No existe el numeral 3.

Figura 4. Diagrama de Flujo, Procedimiento Común (Arts. 77 al 87), Parte 1



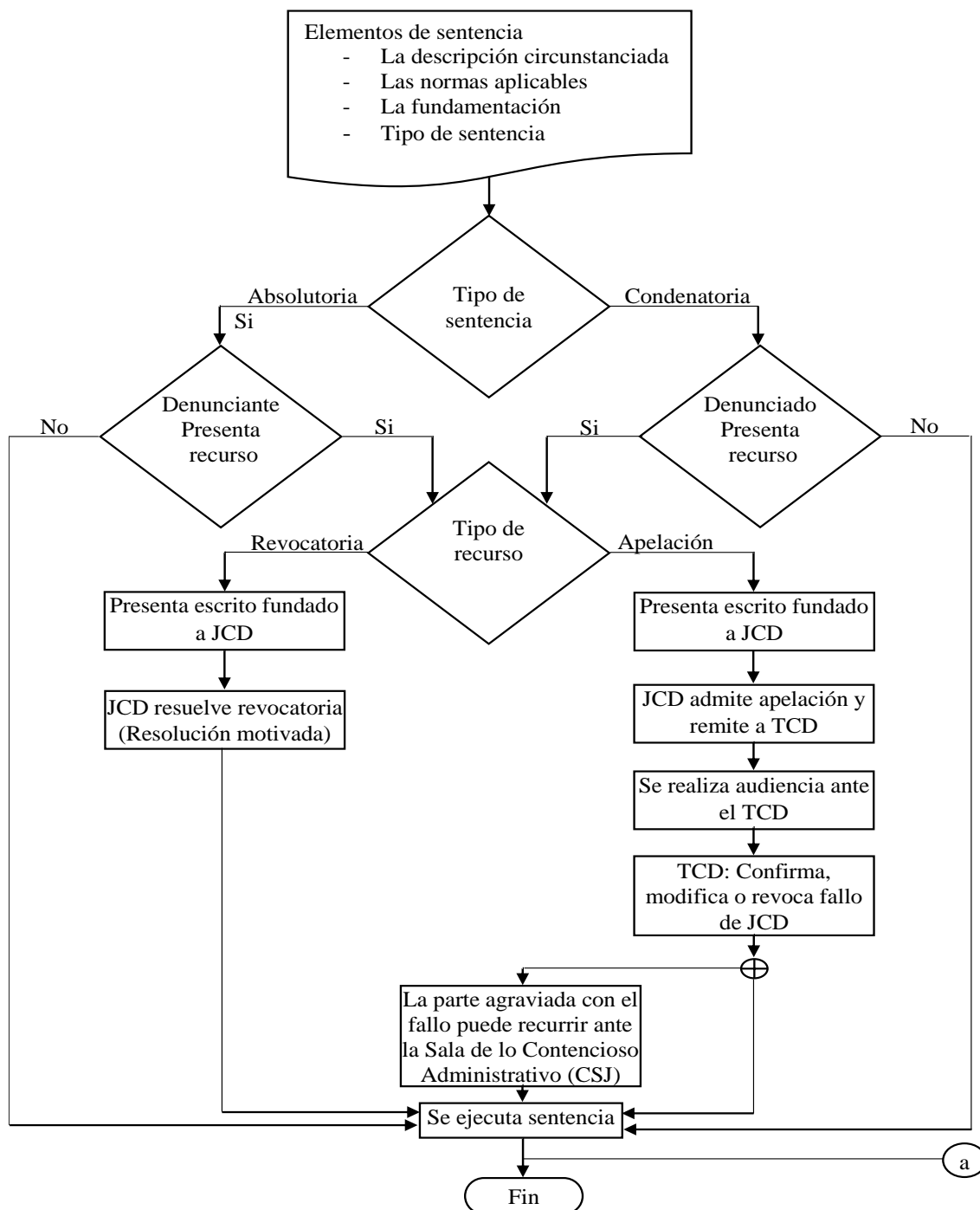
Fuente: Ing. Mario Rivas, con base a "Procedimiento Común" del Decreto Legislativo N° 665 correspondiente a la Ley de la Carrera Docente.

Figura 5. Diagrama de Flujo, Procedimiento Común (Arts. 77 al 87), Parte 2



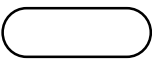
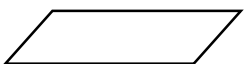

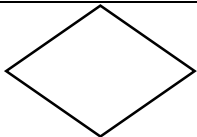




Fuente: Ing. Mario Rivas, con base a "Procedimiento Común" del Decreto Legislativo N° 665 correspondiente a la Ley de la Carrera Docente.

Figura 6. Diagrama de Flujo, Procedimiento Común (Arts. 77 al 87), Parte 3



Fuente: Ing. Mario Rivas, con base a "Procedimiento Común" del Decreto Legislativo N° 665 correspondiente a la Ley de la Carrera Docente.

Figura 7. Simbología del diagrama de flujo

Símbolo	Significado
	Inicio y finalización de procedimiento
	Datos de entrada o de inicio de procedimiento.
	Proceso.
	Decisión entre procesos.
	Documento que deriva de un proceso.
	Proceso Alternativo
	Conector entre procesos
	Conector de pagina

Fuente: Ing. Mario Rivas, con base a “Procedimiento Común” del Decreto Legislativo N° 665 correspondiente a la Ley de la Carrera Docente.

Las faltas por las que alguien puede denunciar ante la Junta de la Carrera Docente, de las que hace alusión el diagrama presentado, se encuentran en el Régimen Disciplinario que se mencionó con antelación, y estas corresponden específicamente a partir del artículo 53 de la LCD, esta clasifica las faltas de la siguiente forma: *Menos Graves*, *Graves* y *Muy Graves*. A cada falta le acompaña una serie de numerales según su clasificación:

Art. 54.- Son faltas menos graves:

- 1) Usar indebidamente los materiales didácticos y demás implementos o bienes destinados al servicio del centro educativo; 2) La negligencia e impuntualidad en

el desempeño de sus labores; 3) Realizar cualquier clase de propaganda o actividad que entorpezca las labores docentes; y, 4) Fumar mientras imparte clases. (Decreto Legislativo N° 665)

Art. 55.- Son faltas graves:

1) Cometer actos que perturben el normal desarrollo de las labores; 2) Desobedecer a sus superiores en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño laboral; 3) Proferir expresiones o cometer actos irrespetuosos en contra de sus superiores, compañeros de trabajo, educandos, padres de familia, dentro de los centros educativos y lugares de trabajo o fuera de éstos, cuando el educador se encontrare en el ejercicio de sus funciones; 4) Negarse sin causa justificada a asistir a cursos de capacitación o especialización profesional; 5) Faltar a sus labores sin permiso de su superior sin causa justificada; 6) Influir en las decisiones políticas partidistas y gremiales de su subalternos y educandos; 7) Hacer cualquier clase de propaganda o actividad partidista dentro de los centros educativos u oficinas; 8) Efectuar colectas o exigir pronunciamientos o adhesiones de los educadores de cualquier naturaleza que aquéllas fueren; 9) Ostentar en las escuelas u oficinas de trabajo distintivos, emblemas u otros objetos que los acrediten como integrantes de un partido político; 10) Laborar en otro centro educativo, durante su jornada de trabajo oficial; y, 11) Cometer una segunda falta menos grave. (Decreto Legislativo N° 665)

Art. 56.- Son faltas muy graves:

1) Observar en su vida privada conducta notoriamente viciada; 2) Negarse sin justa causa a integrar el Tribunal Calificador, las Juntas de la Carrera Docente o el Tribunal de la Carrera Docente en que hubiese sido nombrado o electo; 3) Cometer actos inmorales dentro de los centros educativos o lugares de trabajo o fuera de estos; 4) Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas alucinógenas, estupefacientes o enervantes dentro de los centros educativos o en el lugar que el educador desempeñe sus labores o presentarse al desempeño de su cargo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas; 5) Abandonar total o parcialmente sus labores durante la jornada de trabajo sin permiso de su superior

o sin causa justificada; 6) Ejecutar actos u observar conductas que pongan en peligro la seguridad de los alumnos y demás compañeros; 7) Coartar el derecho de libre asociación gremial de los educadores y alumnos; 8) Exigir o recibir dádivas o cualquier servicio para gestionar, influir o conceder nombramientos, pruebas, calificaciones, títulos, certificados de promoción, inscripciones, ascensos escalafonarios, equivalencias de estudio, así como cualquier otro acto propio de la carrera docente; 9) Destruir, sustraer o alterar registros escolares o consignar en ellos datos falsos; 10) Sustraer o vender material didáctico y demás implementos o bienes destinados al servicio del centro educativo; 11) Causar intencionalmente daños en el material didáctico y demás implementos o bienes destinados al servicio del centro educativo o en documentos escolares; 12) Revelar asuntos sensibles de que tenga conocimiento en razón de su cargo; 13) Disponer para beneficio personal o para fines ajenos al centro educativo de los fondos o bienes de éste o de entidades que con él cooperen, así como de los intereses que puedan generar los fondos depositados en cualquier institución financiera; 14) Cobrar o establecer cuotas sociales a título personal o institucional o apropiarse de ellas o vender cualquier clase de objetos de la institución en beneficio propio; 15) Vender dentro de la institución cualquier clase de mercadería en beneficio personal; 16) Contraer deudas o efectuar colectas para fines personales a nombre del centro educativo; 17) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores; 18) Aplicar a los alumnos cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad; 19) Acosar sexualmente a compañeros o compañeras de trabajo, alumnos o alumnas o a los padres o madres de éstos; 20) Negarse a admitir alumnos por motivo de la naturaleza de la unión de sus padres, por diferencias sociales, religiosas, raciales, políticas, económicas o de otra índole; 21) Interceptar o retardar la entrega de correspondencia de toda clase a los educadores;(5) 22) Cometer una segunda falta grave; y, (5) 23) Exigir cuotas de matrícula o escolaridad.(5) (Decreto Legislativo N° 665)

A cada falta cometida, sea Menos Grave, Grave y Muy Grave, le corresponde una serie de sanciones administrativas que se describen en los siguientes artículos de la LCD y la Sección "B":

Art. 57 Por las faltas disciplinarias cometidas por los educadores se podrá imponer las siguientes sanciones.

Sanciones principales: 1) Amonestación escrita; 2) Suspensión sin goce de sueldo; y, 3) Despido.

Sanción accesoria: Es la inhabilitación para el ejercicio de la docencia.

Además, los superiores en jerarquía podrán hacer al personal subalterno las prevenciones que consideren oportunas para mantener la disciplina en el centro educativo o lugar de trabajo (Decreto Legislativo N° 665).

AMONESTACIÓN ESCRITA

Art. 58.- La amonestación escrita deberá ser aplicada en los casos de faltas menos graves.

La amonestación consistirá en la reclamación al infractor por la falta cometida, exposición de las consecuencias perjudiciales de la misma a la buena marcha de las labores y la conminación a que no vuelva a repetirse su comportamiento, bajo pena de considerarse en caso de reincidencia como de mayor gravedad (Decreto Legislativo N° 665).

SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO

Art. 59.- La suspensión en el desempeño de su cargo, sin goce de sueldo, de tres a treinta días, deberá ser aplicada en los casos de faltas graves y demás de treinta a sesenta días en el caso de faltas muy graves.

La suspensión sin goce de sueldo consistirá en la separación temporal del educador del cargo que desempeñe, por un lapso enmarcado en los límites mínimos y máximos previstos en el inciso anterior, durante el cual no devengará sueldo ni emolumento alguno (Decreto Legislativo N° 665).

SUSPENSIÓN PREVIA

Art. 60.- También podrá ordenarse la suspensión en el desempeño del cargo, sin goce de sueldo, en los casos siguientes:

1) Cuando el educador se le sorprendiere en flagrante falta muy grave, prevista en los numerales 1, 3, 4, 9, 13, 17 y 19 del Art. 56; 2) Por la pena de arresto o la detención provisional decretada por autoridad competente. En ambos casos, la suspensión podrá ordenarse por el director, el Consejo Directivo Escolar o superior en jerarquía sin ningún trámite, pero estarán en la obligación de presentar la denuncia correspondiente ante la Junta de la Carrera Docente respectiva dentro de los cinco días hábiles siguientes a la de la suspensión del educador, debiendo expresar, bajo pena de inadmisibilidad, la suspensión previa del educador, debiendo la Junta resolver sobre la validez o invalidez de la sanción. La suspensión previa durará hasta que se pronuncie sentencia definitiva condenatoria, en cualquiera de los casos previstos. Pero si la sentencia definitiva fuese absolutoria, se le pagará al educador el sueldo que corresponda al lapso de suspensión y será reintegrado al cargo que desempeñaba anteriormente, siempre que se presente a más tardar dentro de los cinco días hábiles subsiguientes a la fecha en que cesaron las causas que motivaron la suspensión (Decreto Legislativo N° 665).

DESPIDO

Art. 61.- El despido consiste en la cancelación del nombramiento y separación definitiva del cargo que desempeña el infractor.

Son causas de despido las siguientes:

1) Cometer una falta muy grave por segunda vez; 2) Haber sido condenado por la comisión de un delito; 3) Inasistencia a sus labores, sin justa causa, durante ocho días consecutivos o por diez días hábiles no consecutivos en un mismo mes calendario siguiente las reglas de las Disposiciones Generales de Presupuesto; 4) Incapacidad legal para el ejercicio de la docencia; El despido lleva consigo la pérdida de los derechos provenientes del desempeño del cargo, pero no la aptitud para el ejercicio de la docencia, salvo las excepciones previstas.

El educador despedido continuará inscrito en el Registro Escalafonario (Decreto Legislativo N° 665).

INHABILITACIÓN

Art. 62.- La inhabilitación para el ejercicio de la docencia es una sanción accesoria al despido del cargo, consistente en la prohibición impuesta al infractor de ejercer la docencia al servicio de las instituciones educativas del Estado, municipales y de las privadas, cuando se considere que tal ejercicio puede representar un grave riesgo para los educandos, compañeros de trabajo, así como cuando las faltas que originaron el despido sean de tal gravedad que lo vuelvan indigno de ejercer la docencia (Decreto Legislativo N° 665).

CASOS DE INHABILITACIÓN

Art. 63.- La inhabilitación para el ejercicio de la docencia únicamente será impuesta en el caso del numeral 1 del Art. 61, sólo si cualquiera de ambas faltas muy graves es una de las contempladas en los numerales 1, 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 19 y 20 del Art. 56 (Decreto Legislativo N° 665).

EFFECTOS DE LA INHABILITACIÓN

Art. 64.- La inhabilitación para el ejercicio de la docencia tiene carácter permanente, pero el educador podrá, previos los trámites y requisitos establecidos en esta misma Ley, lograr su rehabilitación, demostrando fehacientemente el desaparecimiento de las causas que motivaron tal inhabilitación (Decreto Legislativo N° 665).

Dentro de la LCD y sus artículos 89, 90 y 91, se encuentran los plazos perentorios, estos van desde el plazo de 90 días que tiene el perjudicado para interponer la denuncia después del hecho cometido, hasta los 90 días que tiene la JCD para resolver el caso expuesto, además, de no cumplirse con este último, los miembros de las JCD pueden hacerse acreedores de una multa equivalente de entre quince a treinta salarios mínimos urbanos diarios. (Decreto Legislativo N° 665).

La LCD también cuenta con una serie de procedimientos especiales, expresadas en los siguientes artículos: Art. 92 Procedimiento para la amonestación; Art. 93. Procedimiento para la declaración de incapacidad para el ejercicio de la docencia; Art. 94 Procedimiento para obtener la Rehabilitación; Art. 95 Denuncia interpuesta por estudiantes menores de edad; Art.96 Desacuerdo con las decisiones del Tribunal Calificador (Decreto Legislativo N° 665).

En este punto, es importante explicar que la LCD corresponde a una legislación meramente administrativa, y esta solo cuenta con el *poder de disciplina administrativa*, haciendo referencia a la tesis de Bonilla Guzmán, García Vásquez, y Soriano López (2002; en Goane, 1998), el cual define el *poder administrativo* como: “*aquella virtualidad jurídica, de la que esta investida la Administración Pública, para imponer por medio de sanciones determinadas, una regla de conducta a todos aquellos cuya actividad compromete a la misma organización administrativa*” (p. 30).

Los autores, explican que la Virtualidad Jurídica es:

[...] aquella aptitud o poder de derecho, que implica una preeminencia de la organización de la administración pública con respecto a sus agentes o colaboradores derivada de los intereses particulares, a la finalidad que aquella persigue como lo es el bien común (2002, p. 30).

Es importante comprender la diferencia que existe a la hora de aplicar las sanciones, y para esto es necesario explicar la diferencia entre el poder punitivo y un poder disciplinario, el primer poder es una subordinación genérica, de naturaleza política y es *monopolizado por el Estado*; el segundo poder es de carácter administrativo, es común a toda la organización, sea esta privada, pública o pública estatal. Segundo poder le corresponde el *bien jurídico tutelado por el poder disciplinario de la Administración Pública*, este se define de la siguiente manera:

[...] es el buen orden y decoro de su propia organización; la seguridad de la misma, no integra el bien común, sino que solo reviste la calidad de un medio necesario en orden a esa finalidad configurativa de la comunidad política (Bonilla Guzmán, García Vásquez, & Soriano López, 2002, p. 32 - 33)

El *bien jurídico tutelado* es básicamente lo que mantienen el orden, la calidad de la configuración de la administración de los entes reguladores, pero aplicando esto a la LCD, no se logra conseguir del todo, pues dentro de esta se encuentra una serie de contradicciones e incongruencias, como se señala en Bonilla Guzmán (2002); incluso, esta ley tiene contradicciones con algunas leyes contenidas en la Constitución de la República Salvadoreña, generando así, lagunas o vacíos legislativos, que no permiten el resarcimiento adecuado de las faltas cometidas, pues estas incongruencias que son recurrentes; planteando el siguiente ejemplo, sobre el numeral 11 del Art. 55 de la LCD, esta establece que *“Es una falta grave, cometer una segunda falta menos grave”* cuando en el artículo 11 de la Constitución de la República se lee que *“[...] ninguna persona puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa.”* Porque según los autores se atenta con el principio de la no “Doble Persecución”, a esto le añaden:

Y aun cuando no fuere la misma conducta por la que se le procesó y sancionó por primera vez, pero si ésta se encuentra contemplada como una falta menos grave, no tiene porque la Junta de la Carrera Docente tomarlo como base y concluir “automáticamente” que se vuelve entonces una falta Grave. Al hacerlo se violenta claramente el Artículo 17 de la Constitución cuando manda “ningún órgano, funcionario o autoridad podrá avocarse a causas pendientes ni abrir juicios o procedimientos fenecidos [...]

Al actuar como lo señala el ya mencionado Art. 55 estos organismos lo hacen bajo el Principio de la Responsabilidad Objetiva bajo el cual únicamente se considera el resultado de la acción sin apreciar la voluntad del actor, y es atentatorio a los Principios y Garantías Constitucionales ya señalados.

De igual forma cuando por la sola vista de un registro se tipifica como falta Grave el cometimiento de una menos grave, se viola el Principio de Inocencia que consagra nuestra Carta Magna en su Artículo 12, el cual establece que se presumirá la inocencia de una persona siempre y cuando haya sido oída y vencida en juicio (p. 117 - 118).

El ejemplo anterior, deja en evidencia algunas de las lagunas o vacíos que se encuentran en la LCD, aunque los autores mencionados, siguen ejemplificando otros de estos vacíos,

en este punto es importante evidenciar otros problemas, como lo plantea Herrera (2004) es sustancial cuestionar la realidad en la que se encuentran inmersos los procesos de aprendizaje en cuanto a la relación docente-estudiante, dado que estos últimos están supeditados a soportar prácticas *conductuales vejatorias* por parte de los que se suponen, deben darles las herramientas intelectuales y directrices para poder vivir en sociedad. Esto está ligado asiente la autora, a *“la poca cultura de denuncia de los atropellos recibidos por parte de los miembros de la comunidad educativa”* además, afirma que este tipo de malas actitudes no se corrigen a tiempo, y que tampoco son reorientadas de forma correcta, y lo más delicado es que cuando éstas se exponen en los *“organismos respectivos los correctivos empleados son más perturbadores de la problemática que son formadores o rehabilitadores de conductas positivas”* (p. 02).

El proceso sancionatorio contemplado en la Ley de la Carrera Docente es de carácter administrativo, su objeto debe ser el de evitar la repetición de una misma conducta desviada del orden institucional establecido, buscando crear o modificar en la conducta de los (as) infractores una conciencia crítica regenerada, que le posibilite no solo no volver a errar o actual mal sino a convertirse en un ente divulgador de las consecuencias de un mal proceder y los beneficios de una oportunidad rehabilitadora real, profesional y consiente (p. 02).

A esto señalan, Bonilla Guzmán (2002), que se le añade el agravante de que los procesos no son homogéneos y la forma de aplicación de la ley queda a discreción de las juntas, en algunos casos, señalan los autores, los miembros desconocen los procesos adecuados o en qué casos valorar el uso de las medidas supletorias. Colocamos como ejemplo de esas medidas la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA), esta ley parte del principio del interés superior de niña, niño o adolescente, entró en vigencia en 2010 y se estableció como marco normativo de protección integral, y el Estado debe asegurar la implementación de las medidas legislativas, administrativas y judiciales que en ella se contemplen (Ministerio de Educación, 2013, pág. 6)

Otra ley supletoria de la que se puede valorar su uso es la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), pues esta exhorta en su artículo 20 al Ministerio de Educación a prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia contra las mujeres, además de eliminar de todos los programas normativos, reglamentos y materiales que

promuevan directa o indirectamente cualquiera de las formas de violencia contra las mujeres, los esquemas de conducta, prejuicios y costumbres estereotipadas que promuevan, legitimen, naturalicen, invisibilicen y justifiquen la violencia contra las mujeres.

Con lo expuesto en el documento, es necesario reflexionar sobre los procesos que contempla la LCD, porque como decía (Cuéllar-Marchelli, 2015), “*es necesario reconocer la necesidad de mejorar otros aspectos que también afectan en el desempeño de la carrera profesional*” (pág. 10). La LCD es la base administrativa de la carrera docente y desde hace 25 años no se le ha hecho ninguna reforma sustancial, cuando al margen de ella han emergido nuevas legislaciones como las que se mencionan con anterioridad. La heterogeneidad por el desconocimiento o por la libre discreción de los procesos en las JCD es determinante para que haya un real resarcimiento de las violaciones cometidas o no.

De tal forma se plantea los siguientes supuestos de investigación que se consideraron con este proyecto como principales de la Ley de la Carrera Docente, del Régimen Disciplinario en aplicabilidad según la presunta comisión de faltas cometidas por el Personal Docente, que se contemplan en los numerales de los artículos 54, 55 y 56 de la LCD, siendo estos supuestos los siguientes:

- ¿Existen vacíos legales para la aplicabilidad de sanciones que derivan del Régimen Disciplinario de la LCD?
- ¿Existe un verdadero resarcimiento de los derechos vulnerados, por los cuales ha sido denunciado el Personal Docente?
- ¿Existe repetición de casos de denuncia o reincidencia en la comisión de presumibles faltas por parte del Personal Docente que provoquen características de arbitrariedad?
- ¿Qué falencias son necesarias solventar en el corto y mediano plazo, para obtener una LCD más adecuada a la realidad de la comunidad educativa pública de nivel Básica y Media?

Ante las interrogantes predecesoras, se establecieron los objetivos de este proceso de investigación que nos permitieran describir ciertas prácticas que darían diferentes niveles de explicación y respuesta, sobre la información o registros de datos colectados, y que las Juntas de la Carrera Docente de cada Departamento proporcionaron (Ver Anexo 1).

Los objetivos de Investigación son los siguientes:

Objetivo General: Describir la aplicabilidad del Régimen Disciplinario de la Ley de Carrera Docente, con la finalidad de explicar los tipos de resoluciones sobre las denuncias presentadas a las Juntas de la Carrera Docente.

Objetivos Específicos

1. Crear un registro de casos de denuncias sobre la presunción de infracciones cometidas por el Personal Docente, para establecer parámetros de repetición de las faltas y sobre las sentencias dictaminadas en el periodo de 2016 - 2018.
2. Vincular la repetición de casos sancionados por faltas cometidas por el Personal Docente, para argumentar el margen de aplicabilidad del Régimen Disciplinario y la responsabilidad de resarcir los daños ocasionados.

Resulta pertinente aclarar lo siguiente, para comprender el alcance de este proceso, y hacia la precisión de las respuestas a los supuestos y objetivos de la investigación, las Juntas de la Carrera Docente se clasifican como Tribunales Administrativos que poseen características de autonomía, auto control y auto regulación, que son características de cualquier Órgano Jurisdiccional, donde sus actos solo están sujetos a control o revisión -si así lo fuese necesario- por otro órgano administrativo, como el Tribunal de la Carrera Docente, o en última instancia por la Sala de lo Contencioso Administrativo, esta aclaración superpone las principales delimitaciones sobre el alcance descriptivo - explicativo de la investigación, ya que por características propias de estos órganos administrativos, cada Junta de la Carrera Docente goza de independencia y autonomía para asumir postura sobre los procesos revelados y de los registros de datos de denuncia proporcionados al equipo investigador (Ver Anexo 2).

Metodología

El proceso de investigación que se presenta es cuantitativo (Sierra Bravo, 2001), con el fin de mejorar la comprensión de las deficiencias legales que posee la Ley de la Carrera Docente (LCD), en cuanto a su aplicabilidad del Régimen Disciplinario sobre las sanciones de las faltas de carácter administrativas. La investigación se planificó para proporcionar una descripción, con una finalidad metodológica básica (Sierra Bravo, 1984), que represente los casos sancionatorios y posible existencia de ciertos vacíos legales, que conllevarían a disminuir la efectividad de la aplicación de ese Régimen Disciplinario, sobre las denuncias de las presuntas faltas cometidas por el Personal Docente dentro de las comunidades educativas de nivel Básica y Media.

Como se ha mencionado, la profundidad con la cual se ejecutó este proceso de investigación es descriptiva y de un alcance temporal (Sierra Bravo, 2001), considerando que a partir de la obtención de datos entre los años 2016, 2017 y 2018, se pueden establecer parámetros que induzcan a la repetitividad de algunas arbitrariedades que no resuelven las sanciones sobre las infracciones cometidas según las contempla la Ley.

Se desarrollaron procesos de abordajes cuantitativos que permitieron coleccionar información en 11 departamentos del país (Ver Figura 8), haciendo un total de 1633 denuncias; mediante una Ficha de Campo en la cual se registraron los recuentos de casos de denuncias admitidas o desestimadas, sobre las infracciones que contemplan los Artículos 54, 55 y 56 de la LCD, y el tipo de sentencia dictada como resolución del conflicto; el instrumento de recolección de datos consta de las secciones: Datos Generales, Faltas, Audiencias y Sentencias, así como Recursos de apelación y revocatoria. (Ver Anexo 3 y 4).

El tamaño de la muestra se realizó desde la consideración de un muestreo intencional (Sierra Bravo, 2001), de acuerdo a la cobertura institucional y la disposición de las Juntas de la Carrera Docente del país que proporcionaron la información compilada, lo cual potencia la posibilidad de generalización de los resultados sobre este tipo de resoluciones sobre las faltas infringidas por Educadores, Docentes y Directores.

El procesamiento de la información se tendió a partir de la construcción de una base de datos en la cual se digitaron las fichas coleccionadas, especificando año, departamento, y las

faltas según los numerales de los artículos de Ley mencionados anteriormente; los recuentos nos permitieron establecer los valores porcentuales de las codificaciones, el análisis de datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico IBM SPSS v. 26.

Para la presentación de los resultados se realizó una adecuación hacia una subdivisión para el procesamiento de los datos, la información colectada tuvo diferentes alcances de acuerdo a los tiempos de la investigación y al nivel de acceso a los datos que se recabaron de acuerdo a las particularidades de cada Junta de la Carrera Docente en el país, dicha adecuación corresponde a dos subgrupos de Departamentos segmentados de manera intencional, con respecto al tipo de información conseguida de los registros de las Juntas de la Carrera Docente, la segmentación de los departamentos resultó de la forma siguiente:

Figura 8. Recuento de Denuncias, según Subgrupos de Departamentos

Segmentos	Departamentos	Denuncias
Subgrupo 1	Cabañas	44
	Chalatenango	77
	La Paz	70
	San Miguel	669
	San Vicente	101
	Sonsonate	89
	Usulután	128
Subgrupo 2	Cuscatlán	98
	La Unión	151
	Morazán	110
	Santa Ana	95

Figura 8. Recuento de Denuncias, según Subgrupos de Departamentos.

Registros n= 1633, perdidos n= 01.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los registros procesados de denuncias a nivel nacional, se recolectaron datos de 11 Juntas de la Carrera Docente, pertenecientes la misma cantidad de Departamentos a nivel nacional, de los cuales se realizó una primera segmentación de acuerdo al tipo de datos proporcionados por los Tribunales Administrativos o Juntas participantes en este proceso, esta primera segmentación responde a dos subgrupos de Departamentos de los cuales se tiene información similar, y además, se presentan resultados para la subdivisión de la Zona Oriental del país, comprendida por los departamentos de La Unión, Morazán, y San Miguel.

a. A Nivel Nacional

Las Juntas de la Carrera Docente (JCD) son las entidades encargadas en dirimir, en primera instancia, cualquier conflicto que llegue a consolidarse como una denuncia sobre una falta, respecto al comportamiento del Personal Docente, que se contempla en la Ley de la Carrera Docente (LCD) en los artículos 54, 55 y 56; para llegar a conciliar los conflictos o problemáticas entre los denunciantes y los docentes, y resarcir los daños o agravios cometidos, se aplica un Régimen Disciplinario de la LCD. Se recopilieron datos en 11 departamentos a nivel nacional para el periodo 2016 - 2018, que describen de manera general las denuncias sobre las faltas que se adjudica cometió el Personal Docente, y como estas son admitidas o desestimadas, si es necesaria realizar una audiencia de no haberse provocado una conciliación, para esperar las sentencias dictadas por la JCD de resolución del caso, y en algunos casos se presentaron recursos de apelación y revocatoria de sentencias como medio de impugnación según estime la parte demanda en la audiencia.

Los resultados que se presentan corresponden a una subdivisión de información procesada, correspondiente a dos subgrupos de Departamentos segmentados de manera intencional, de acuerdo al tipo de información y acercamientos que se pudieron concertar con las Juntas de la Carrera Docente; a esta segmentación corresponde al primer subgrupo que incorpora a los departamentos de Cabañas, Chalatenango, La Paz, San Miguel, San Vicente, Sonsonate y Usulután; el segundo subgrupo lo conforman los Departamentos de Cuscatlán, La Unión, Morazán, y Santa Ana.

Cabe también la siguiente aclaración, dentro del análisis de los registros de casos compilados, se encuentra que algunos de los valores porcentuales que se ubicarán entre el 99% y 101%, esto debido a las aproximaciones decimales para los procesos registrados, así como en los casos donde existan faltantes de recuentos o porcentajes sobre el total, se debe a los datos perdidos que así reconoce el software utilizado, y se dilucida que, para mantener una relación más precisa de las denuncias, estos datos fueron omitidos.

En el primer subgrupo de Departamentos segmentados, se registraron denuncias en mayor proporción en la Zona Oriental del país (56.8%), con un total de n= 669 en el periodo de 2016 - 2018, y en la Zona Paracentral se encontraron n= 229 (San Vicente con n= 101, y Usulután con n= 128); el año que se registran una mayor cantidad de denuncias por faltas del Personal Docente es en el 2017, con un porcentaje valido de 43.4%, donde San Miguel asienta el 27.7% de denuncias solo para el año 2017 en comparación con el periodo total de recolección de casos.

Figura 9. Registro de Denuncias por Año, según Departamentos Subgrupo 1

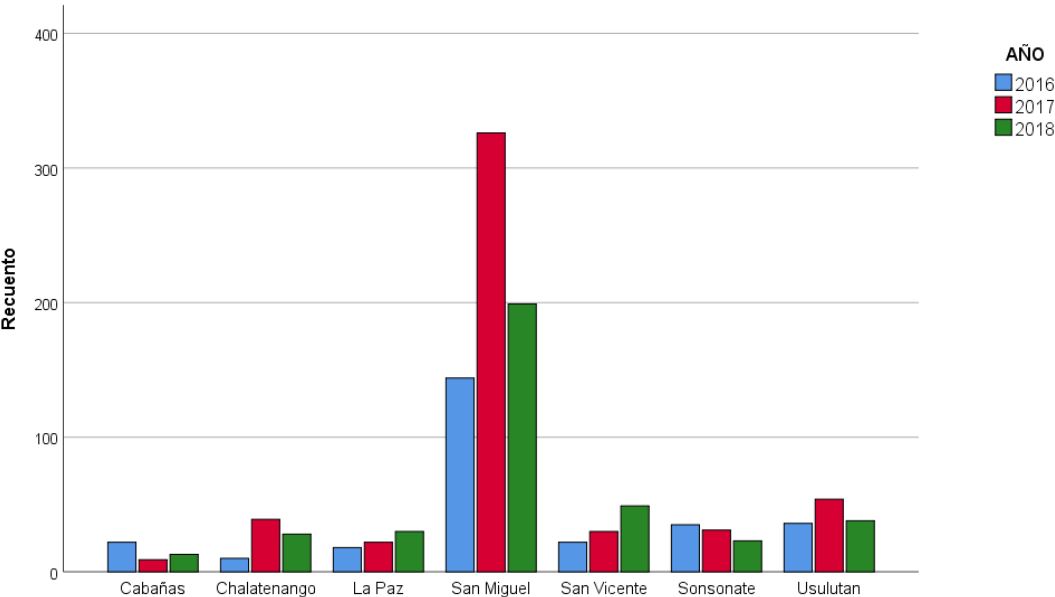


Figura 9. Registro de Denuncias por Año, según Departamentos Subgrupo 1. Registros n= 1178.

Las denuncias declaradas que más se registraron para este subgrupo de Departamentos se acumulan en mayor porcentaje concentrándose en las faltas descritas en los artículos

54 y 55 de la LCD, acumulando más del 80% en estos (39.0% y 41.7% respectivamente), y en un 2.2% de los casos denunciados, las presuntas infracciones cometidas por el Personal Docente contemplaban faltas en ambos artículos a la vez.

Las denuncias realizadas ante las autoridades correspondientes se efectuaron en este subgrupo de Departamentos a través de la vía Verbal, más de 8 de cada 10 denuncias se realizaron bajo este formato en el periodo 2016 - 2018, y de forma Escrita y de Oficio el resto (12.8% y 0.06% respectivamente); y siendo San Miguel el departamento del que más registros se tiene, encontramos que el total de las denuncias fueron notificadas de manera Verbal.

A detalle, se obtuvo que las denuncias más frecuentes registradas según los artículos de la LCD que contempla las faltas son, para el artículo 54 el numeral 2 sobre negligencia e impuntualidad en su ejercicio docente; para el artículo 55 el numeral 2 y 3 sobre la desobediencia ante exigencias de sus superiores y ante expresiones o actos irrespetuosos hacia un integrante de la comunidad educativa, siempre y cuando este en el ejercicio de sus labores; y, para el artículo 56 el numeral 2 y 18 sobre negarse sin causa justificada a integrar un cargo de elección (Tribunal Calificador, las Juntas de la Carrera Docente o el Tribunal de la Carrera Docente), y por la aplicación de maltrato físico o psicológico en los estudiantes. Del total de registros recolectados, cerca del 96% de las denuncias fueron admitidas para trámite, de dichas denuncias solo el 5.4% fueron rechazadas, y la mayor proporción de las denuncias desestimadas corresponden al departamento de Usulután.

Los procesos que se estancaron por desistimiento llegan al 40.2% del total de denuncias, de este porcentaje el 15.4% tuvo origen en el 2018. De los registros encontramos que alrededor de 3 de cada 10 casos avanzan a una audiencia administrativa, encontrando en la Zona Paracentral y Oriental del país (Ver Tabla 1), la mayor cantidad de estos procesos con alrededor de 20% de los casos registrados, repartidos en similares condiciones entre el periodo de 2017 - 2018.

Las denuncias bajo el mecanismo de solución de afectaciones a través de la conciliación, en el año 2017 es donde se encuentran la mayor cantidad de denuncias que se concertaron en el 50.4% de los casos, también se registró que cerca de 6 de cada 10 denuncias tienden a transigirse.

Figura 10. Registro de Denuncias para el periodo 2016 - 2018, según los casos por Departamentos Subgrupo 1

DEPARTAMENTO		REGISTRO DE CASOS									
		Tipo de Denuncias			Denuncias			Audiencia de Pruebas	Sentencia Absolutoria	Sentencia Condenatoria	Recursos Apelación o Revocatoria
		Verbal	Escrita	De Oficio	Admitidas	Desestimadas o Rechazadas	Conciliadas				
Cabañas	Recuento	25	19	0	28	9	11	12	4	9	6
	% del total	2.10%	1.60%	0.00%	2.40%	0.80%	0.90%	1.00%	0.30%	0.80%	0.50%
Chalatenango	Recuento	76	0	0	72	2	38	16	9	15	17
	% del total	6.50%	0.00%	0.00%	6.10%	0.20%	3.20%	1.40%	0.80%	1.30%	1.40%
La Paz	Recuento	52	16	0	66	2	32	12	5	7	3
	% del total	4.40%	1.40%	0.00%	5.60%	0.20%	2.70%	1.00%	0.40%	0.60%	0.30%
San Miguel	Recuento	665	0	0	663	7	509	130	135	81	0
	% del total	56.80%	0.00%	0.00%	56.30%	0.60%	43.40%	11.10%	11.50%	6.90%	0.00%
San Vicente	Recuento	38	62	1	87	11	20	49	27	30	20
	% del total	3.20%	5.30%	0.10%	7.40%	0.90%	1.70%	4.20%	2.30%	2.60%	1.70%
Sonsonate	Recuento	88	0	1	88	4	38	71	55	56	29
	% del total	7.50%	0.00%	0.10%	7.50%	0.30%	3.20%	6.00%	4.70%	4.80%	2.50%
Usulután	Recuento	69	54	5	125	29	39	50	31	44	0
	% del total	5.90%	4.60%	0.40%	10.60%	2.50%	3.30%	4.30%	2.60%	3.70%	0.00%
Total	Recuento	1013	151	7	1129	64	687	340	266	242	75
	% del total	86.50%	12.90%	0.60%	95.90%	5.40%	58.50%	28.90%	22.60%	20.60%	6.40%

figura 10. Registro de Denuncias para el periodo 2016 - 2018, según los casos por Departamentos Subgrupo 1. Registros de casos n= 1178.
 Ítems: 2. Faltas, 3. Denuncias Forma Verbal o Escrita, 4. Admitidas, 5. Desestimadas o Rechazadas, 6. Conciliadas, 7. Audiencia de Pruebas,
 8. Sentencias Absolutorias, 9. Sentencias Condenatorias, 10. Sentencias Recurridas.

Al ser San Miguel el departamento que más concentraba los datos de denuncias compiladas, también es el departamento en el que más denuncias se concilian, el 43.4% del total de registros y el 76.1% entre sus casos, siendo de San Vicente los casos con menor porcentaje de conciliación con el 20% entre sus registros.

Una vez avanzadas las audiencias administrativas, se encontraron registros de casos donde cerca de una cuarta parte de los procesos llegan a una sentencia de absolución de culpa por las infracciones que el Personal Docente cometió en presunción, cerca del 12% y 5% de sentencias absolutorias se encuentran en San Miguel y Sonsonate respectivamente, siendo el año 2016 donde se encuentran la mayor cantidad de estas.

Para esta segmentación de procesos sobre estos Departamentos, se encontró que solo 2 de cada 10 casos llegan a la instancia condenatoria donde se le impone la sanción, nuevamente tenemos que prepondera el año 2016 en las últimas fases de este proceso y es San Miguel 6.9% y Sonsonate con 4.8% registran la mayor cantidad de casos con sentencia condenatoria. De estas sentencias solo un 6.4% de los registros (75, de n= 1178) llega al procedimiento de apelación (que transita por la Junta de la Carrera Docente hacia el Tribunal de la Carrera Docente solicitando anular, modificar o ratificar la sentencia), y de las cuales solo el 0.5% de estos casos revierten o modifican la decisión de la Junta de la Carrera Docente mediante la solicitud por revocatoria.

El subgrupo de Departamentos segmentados número dos, está compuesto por Cuscatlán, La Unión, Morazán, y Santa Ana; dentro del periodo de estudio el año que mayor cantidad de registros de denuncias se compiló es el 2018 donde La Unión acumula el 45.7% de los procesos y le sigue Cuscatlán con 22.3%, pero ante todo el periodo de datos compilados sobresale el departamento de La Unión con un tercio de los casos (151, de n= 455) para este segmento de Departamentos.

En este subgrupo de Departamentos se registró que al menos 8 de cada 10 denuncias se realizan de manera Escrita y mediante Avisos se levantan investigaciones sobre presunción de comisión de faltas o infracciones atribuidas al Personal Docente; también se encontró, de manera inusual que solo en el departamento de Cuscatlán se registran casos de denuncias de manera Verbal representando un 13.0% de los casos (59, de n= 455) en

contraposición del primer segmento de Departamentos en los cuales las denuncias Verbales ascendían al 86.5%.

Figura 11. Registro de Denuncias por Año, según Departamentos Subgrupo 2.

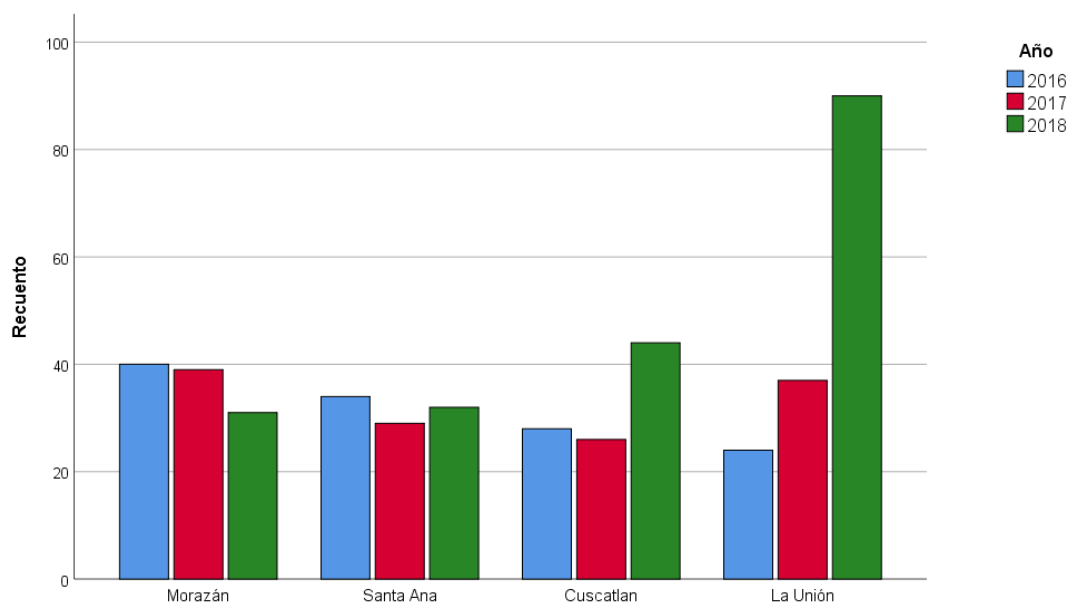


Figura 11. Registro de Denuncias por Año, según Departamentos Subgrupo 2. Registros n= 455.

Los registros de denuncias nos indican que son los Docentes los sujetos que más utilizan este recurso (27.3%) seguido de los Padres de Familia (19.5%), quienes de no ser rechazada la denuncia se convertirían en Demandantes que posteriormente deberán presentar las pruebas que sustenten sus argumentaciones, predominando el departamento de Morazán, y dentro del periodo de estudio es en el año 2018 donde se encontraron la mayor cantidad de estos procesos con el 42.8% de los casos. Y en cuanto a los Denunciados es el Docente el más demandado seguido del Director (43.1% y 33.6% respectivamente), procedentes mayoritariamente del departamento de La Unión.

El Personal Docente que es más denunciado ejerce sus labores en los Centros Escolares o instituciones públicas de Educación Básica en los departamentos de La Unión y Morazán, y en este subgrupo dos, más de la mitad de Docentes y Directores proceden de instituciones localizadas en áreas rurales. Los artículos con los que se fundamentan las denuncias que reciben las Juntas de la Carrera Docente en este subgrupo son, Artículo 54 y 55 con una

presentación de 27.9% y 15.2% de los casos, y con un 28.1% de denuncias donde se notifica de la presunción de comisión de faltas por parte del Personal Docente en numerales de ambos artículos antes mencionados.

Para el artículo 54 de la LCD donde se especifica las faltas menos graves, la infracción por la que se interpone una denuncia es el numeral 2 (59.3%) sobre negligencia e impuntualidad en el ejercicio de la docencia; en cuanto al artículo 55 o faltas graves, más 8 de cada 10 denuncias sobre presuntas faltas cometidas por el Personal Docente contempladas en este artículo, se refiere al numeral 2 (sobre la desobediencia ante instrucciones de mandatos superiores), y una cuarta parte de las denuncias hace referencia al numeral 3 (sobre la comisión de actos irrespetuosos en contra de algún actor de la comunidad educativa); y, en cuanto al artículo 56 que contempla las faltas muy graves, el numeral que más se utiliza para fundamentar la denuncia es el 18 y 9, que dictan sobre la prohibición de aplicar maltrato físico o psicológico en contra de los alumnos, y la alteración de los registros escolares oficiales.

En el subgrupo dos de departamentos, alrededor de 4 de cada 10 denuncias fueron rechazadas, de los cuales más de la mitad se desestimaron en el 2018, de estos desistimientos el 45.8% de los casos se denunciaron en La Unión; los principales motivos de rechazo de los procesos están: primero, el Desistimiento (29.7%) o abandono voluntario del proceso por parte del actor que realizó la denuncia y posteriormente se convirtió en demandante, segundo, la Improponibilidad (7.0%) o una denuncia inatendible por la Junta de la Carrera Docente o bien la vía adscrita para pedir resarcimiento no es la correcta por su contenido jurídico de fondo, y tercero, la Inadmisibilidad (2.2% casos desistidos) porque no cumple con los requisitos necesarios de forma para que la denuncia sea aceptada.

De las denuncias que continúan el proceso encontramos que 44.2% llegan a la Conciliación de los cuales notamos que el 2018 es el año que registra más de estos casos, y casi 4 de cada 10 conciliaciones se dan en el departamento de Morazán; continuando los casos de denuncias registrados y con sus filtros para continuar con el proceso, tenemos que para este segmento de casos el 17.1% (n= 76) llegan a Audiencia, y de los cuales solo un 0.2% de todos los casos fue abandonada la denuncia.

Figura 12. Registro de Tipo de Denuncias, Desistimientos y Conciliación, para el periodo 2016 - 2018, según los casos por Departamentos Subgrupo 2

DEPARTAMENTO		REGISTRO DE CASOS							
		Tipo de Denuncias			Desistimiento	Motivo			Conciliación
		Escrita	Verbal	Aviso		Impropionabilidad	Desistimiento	Inadmisibilidad	
Cuscatlán	Recuento	39	59	0	38	9	26	4	44
	% del total	10.5%	13.0%	0.0%	8.3%	2.0%	5.7%	0.9%	9.7%
La Unión	Recuento	151	0	0	81	6	75	0	50
	% del total	33.3%	0.0%	0.0%	17.8%	1.3%	16.5%	0.0%	11.0%
Morazán	Recuento	107	0	3	13	4	9	1	80
	% del total	23.6%	0.0%	0.7%	2.9%	0.9%	2.0%	%	17.6%
Santa Ana	Recuento	75	0	20	45	13	25	5	27
	% del total	20.2%	0.0%	4.4%	9.9%	2.9%	5.5%	1.1%	5.9%
Total	Recuento	372	59	23	177	32	135	10	201
	% del total	81.9%	13.0%	5.1%	38.9%	7.0%	29.7%	2.2%	44.2%

Figura 12. Registro de Tipo de Denuncias, Desistimientos y Conciliación, para el periodo 2016 - 2018, según los casos por Departamentos Subgrupo 2. Registros de casos n= 455. Ítems: 6. Tipo de Denuncias: Verbal, Escrita o Aviso, 15. Desistimiento, 16. Motivo: Impropionabilidad, Desistimiento, Inadmisibilidad.

Ante el registro de casos compilados, los que proceden a una sentencia se detalla lo siguiente, las sentencias Absolutorias llegan al 9.0% de los casos en contraposición de los 17.1% que atraviesan la audiencia, y las sentencias Condenatorias corresponden al 7.0% (n= 32), donde solo un 2.9% de los casos que llegó a esta instancia ocuparon un recurso contra la sentencia, n= 10 recursos de Apelación, n= 01 recurso de Revocatoria, y n= 02 que utilizaron ambos recursos; y, como última descripción de estos procesos encontramos en las sentencias que n= 15 casos fueron condenados a Suspensión (sin especificar tiempo o goce de sueldo) y n= 08 fueron Despedidos.

Para realizar una comparativa, en los dos subgrupos de Departamentos segmentados se concentran la mayor cantidad de registros de denuncias compiladas hacia el oriente del país, en la Zona Paracentral y Oriental. Estos registros también muestran que existe una diferencia significativa entre los tipos y medios de denuncias que reciben las Juntas de la

Carrera Docente, en el primer subgrupo se efectuaron por la vía Verbal en más del 85% de los casos, siendo San Miguel el departamento que muestra a nivel nacional según los registros proporcionados, quien se podría presentar como un Caso Atípico en cuanto a la tendencia porcentual mostrada por las demás JCD, donde según los datos la totalidad de las denuncias interpuestas se realizaron de manera Verbal; por el contrario para el segundo subgrupo de departamentos, se registra que al menos el 80% de las denuncias se efectuaron por la vía Escrita y solo un 13% por la vía Verbal.

Figura 13. Registro de Denuncias y procesos Post-Audiencia para el periodo 2016 - 2018, según los casos por Departamentos Subgrupo 2

DEPARTAMENTO		REGISTRO DE CASOS								
		Audiencia	Desistimiento post Audiencia		Sentencia		Recursos		Condena	
			Abandono	Desistimiento	Absolutoria	Condenatoria	Revocatoria	Apelación	Despido	Suspensión
Cuscatlán	Recuento	17	0	0	12	4	1	2	0	1
	% del total	3.7%	0.0%	0.0%	2.6%	0.9%	0.2%	0.4%	0.0%	0.2%
La Unión	Recuento	21	0	0	12	8	0	3	3	4
	% del total	4.6%	0.0%	0.0%	2.6%	1.8%	0.0%	0.7%	0.7%	0.9%
Morazán	Recuento	13	0	0	6	8	0	3	0	5
	% del total	2.9%	0.0%	0.0%	1.3%	1.8%	0.0%	0.7%	0.0%	1.1%
Santa Ana	Recuento	27	1	0	11	12	0	2	5	5
	% del total	5.9%	0.2%	0.0%	2.4%	2.6%	0.0%	0.4%	1.1%	1.1%
Total	Recuento	78	1	0	41	32	1	10	8	15
	% del total	17.1%	0.2%	0.0%	9.0%	7.0%	0.2%	2.2%	1.8%	3.3%

Figura 13. Registro de Denuncias y procesos Post-Audiencia para el periodo 2016 - 2018, según los casos por Departamentos Subgrupo 2. Registros de casos n= 455. Ítems: 6. Tipo de Denuncias: Verbal, Escrita o Aviso, 15. Desistimiento, 16. Motivo: Impropionibilidad, Desistimiento, Inadmisibilidad.

Los registros muestran en ambos subgrupos de Departamentos una repetición sobre las denuncias sobre la comisión presuntiva de faltas por parte del Personal Docente que se contemplan en los artículos 54 y 55 principalmente, o sobre denuncias por comisión de faltas en ambos artículos, y entre los numerales que especifican las faltas se mantienen, el numeral 2 para el artículo 54 sobre negligencia e impuntualidad en el ejercicio de la

docencia, el numeral 2 para el artículo 55 sobre la desobediencia ante instrucciones de mandatos superiores, y el numeral 18 del artículo 56 sobre la prohibición de aplicar maltrato físico o psicológico en contra de los alumnos, por lo que se puede asumir que muy posiblemente el personal docente a nivel nacional presente estas mismas problemáticas y que existan falencias en el Régimen Disciplinario para controlar el ejercicio docente en la educación pública.

Los desistimientos o rechazos de las denuncias en el primer segmento de Departamentos llegan al 40% de las denuncias, de la misma forma el segundo segmento donde alrededor de 4 de cada 10 denuncias se rechazan y de estas la mitad son desestimadas, y se repite que estas características de estos procesos administrativos se concentran en la Zona Oriental del país (San Miguel y La Unión, respectivamente).

Para el caso atípico sobre la JCD de San Miguel (como ya se ha identificado, por las tendencias mostradas respecto al comportamiento de los registros de denuncias en contraste con los demás Tribunales Administrativos a nivel nacional) se tiene que el total de sus denuncias se realizan de forma Verbal, ratificando que parece un caso inusual, ya que solo el 0.6% de los casos sean rechazados o desestimados, y que a su vez, solo el 11.1% continúen el proceso en Audiencias para presentar las pruebas por parte del Demandante, cuando es el Departamento que sobresale por acumular más de la mitad de denuncias en el periodo estudiado.

La resolución de afectación a través del mecanismo de la Conciliación, arrastra procesos a esta por esta vía, en ambos segmentos o subgrupos de Departamentos, en el primero, arriba del 50% de los casos registrados se limitan en este evento de armonía o concordia, y para el caso de San Miguel se llega a transigir en más de dos tercios de las denuncias, ya que cerca de 8 de cada 10 casos que media esa Junta de la Carrera Docente culminen sus procesos de Conciliación por la presunta comisión de faltas de orden administrativo, y una cuarta parte de todas las denuncias quedan en Absolución, quedando a conjetura de suposición la discreción de futuras indagaciones que ratifiquen buenas practicas por parte de esta JCD para posibles replicas, o como ejemplo para una modificación sobre la aplicación más certera del Régimen Disciplinario; para los registros del segundo subgrupo, cerca del 45% llegan a la culminan en Conciliación, y de estos casos más de un tercio se

registran en Morazán, aunado a esto, 1 de cada 10 denuncias caen en una sentencia de Absolución.

Por su parte las sentencias Condenatorias, como sanción de resarcimiento ante la comunidad educativa, por la comprobación de la comisión de faltas que contempla la LCD, tenemos que para el primer segmento de departamentos encontramos que solo uno de cada cinco casos que prosiguen con audiencia llega a la instancia condenatoria menos del 10% utilizan el recurso de Apelación y menos del 1% de los registros revierten o modifican la sentencia, en cambio en el segundo segmento de departamentos las sentencias Condenatorias llegan a menos de uno de cada diez casos administrativos, cerca del 3% utilizaron algún recurso (Apelación, Revocatoria o ambos) y llegaron a sentencia definitiva condenatoria (con Suspensión o Despido) un 5% de casos registrados.

b. Zona Oriental

Para la presentación de los resultados focalizados en el Zona Oriental del país, se tomó en cuenta los registros de los departamentos La Unión (9.2%), Morazán (6.7%), y San Miguel (40.7%) representando el 56.7% de los casos a nivel nacional; el departamento de San Miguel integraba el primer subgrupo o segmento a nivel nacional con la particularidad de tener registros sumamente elevados de denuncias recibidas por parte de la Junta de la Carrera Docente bajo la modalidad de denuncias presentadas de forma Verbal en su totalidad, siendo el 56.8% de las denuncias verbales en el primer segmentos subdividido de departamentos; para los casos de La Unión y Morazán, dentro del subgrupo número dos de departamentos segmentados, el 33.3% y el 23.6% respectivamente, las denuncias se manifestaban de manera Escrita, y de forma esporádica en Morazán se encuentran n= 03 casos de denuncias bajo la modalidad de Aviso.

Es evidente el contraste que surge entre las denuncias que la JCD de San Miguel recibe de manera Verbal (sobre su totalidad y el volumen de las mismas sobre los registros de casos a nivel nacional), presuponiendo la importancia misma del departamento por sus condiciones urbanas, socioeconómicas y productivas en la Zona, resultando inusual que no se tenga ningún registro de denuncias *per se* formalmente Escritas, y en contraposición si encontramos en los otros dos departamentos los casos o tipos de denuncias bajo esta

modalidad, consolidándose como atisbo de la atipicidad de este tribunal administrativo del departamento de San Miguel, tanto en la Zona Oriental como a nivel nacional.

Los desistimientos de denuncias en esta zona del país ascienden a un porcentaje mínimo de 10.9% (n= 101, de 926 casos en el Oriente), los casos rechazados sobre los que se tienen mayor cantidad de registros es en el departamento de La Unión, donde sus desestimaciones representan el 80.2% de los casos rechazados, 6 de estos por Impropiedad y 75 por Desistimiento, cabe destacar que, en la Junta de la Carrera Docente (JCD) de San Miguel, que acumula el 71.8% de todas las denuncias registradas en la Zona Oriental entre el periodo de estudio, pero solo encontramos 7 casos de denuncias desestimadas, es decir solo el 1.1% de n= 665, de denuncias que se presentan a esta JCD fueron desestimadas, mientras que en Morazán 13 casos de denuncias desestimadas, los cuales simbolizan un poco más de una denuncia rechazada por cada diez recibidas.

Sobre las denuncias que culminan a través de la Conciliación se registran proporciones elevadas en los tres departamentos que conforman en este estudio el Oriente del país, tenemos que, en La Unión el 33.1% de los registros son denuncias conciliadas, para Morazán la estimación es del 72.7% de las denuncias, y para San Miguel la proporción aumenta al 76.5% de las denuncias, obteniendo registros inefables de n= 509 conciliaciones de n= 665 denuncias recibidas entre 2016 y 2018.

Siendo dicha particularidad la mayor muestra de atipicidad de los registros de denuncias en este tribunal administrativo en contraste con las Juntas de la Zona Oriental, las demás zona del país, o una comparativa a nivel nacional, ya que se observan una tendencias singulares y anómalas significativas, y sobre las cuales sería un atrevimiento mostrar especulaciones para dar respuesta a este conjunto de datos procesados, lo que si podemos ratificar es la necesidad de realizar un estudio más profundo, que clarifique los procesos que se registran en este tribunal.

En los registros de denuncias que trascienden a la continuidad del proceso, los casos que llegan a Audiencia para la presentación de las pruebas por la supuesta comisión de infracciones por parte del Personal Docente, son mínimos sobre las denuncias que reciben estas Juntas, solo 1 de cada 10 denuncias que admiten las JCD de La Unión y Morazán

llegan a Audiencia y cerca de 2 de cada 10 de casos en la JCD de San Miguel, es decir, como Zona Oriental solo el 17.7% de los registros de denuncias se dilucidan como aptas para extenderse a una Audiencia.

En cuanto a las Sentencias que se dictaminan a partir de la presentación de las pruebas de los demandantes y demandados, encontramos que existe un 16.5% de Absoluciones, de las cuales en San Miguel se encuentran el 88.2% de todas las Sentencias Absolutorias. Ante los datos anteriores tenemos que para el ejercicio de aplicación del Régimen Sancionatorio solo el 10.4% de las denuncias tienen Sentencias Condenatorias; a pesar de que aceptan casi el 90% de las denuncias presentadas en esta zona del país, es el 70% de las denuncias que se solventan a través de la Conciliación como alternativa a la continuidad del proceso de audiencia.

Al contrastar los datos presentados anteriormente pareciese sospechoso que las Juntas admiten la presunción de comisión de faltas por parte del Personal Docente en una gran cantidad de denuncias en esta Zona, pero solo sancionan 1 de cada 10 casos, de los cuales solo el 0.6% utiliza un recurso de Apelación o Revocatoria, esto pudiera decirnos que las Sentencias Condenatorias se dictan con una alta precisión sobre la culpabilidad del demandado, y aunque sosteniendo esta especulación, hay que explorar a posterior porque se da este comportamiento disruptivo en las Juntas de la Carrera Docente es esta Zona del país, para discernir una explicación de lo sucedido o la descripción de un proceso de buenas prácticas que podría ser emulado en las demás JCD a nivel nacional.

Discusión

La aplicabilidad del Régimen Disciplinario de la Ley de la Carrera Docente, se deriva del cumplimiento del Proceso Común sobre la interposición de las denuncias formales, la aceptación o rechazo, la conciliación, y las sentencias, ya sean absolutorias o condenatorias; la continuidad de este proceso recae sobre la presunción de comisión de los tipos de infracción que contempla la LCD (en los numerales de sus artículos 54, 55, y 56) ejercidas por el Personal Docente.

La mediación de este proceso recae sobre las Juntas de la Carrera Docente, las cuales tienen una clasificación de Tribunales Administrativos independiente, autónomos y autorregulatorios, como característica de cualquier Órgano Jurisdiccional, y que está supeditado ante el Tribunal de la Carrera Docente, y la Sala de lo Contencioso Administrativo en su última instancia.

El ejercicio de la docencia está regulado por esta Ley, que pretende mantener estándares altos de Calidad Educativa, siendo, entonces una visión, administración y gestión del Estado que amplía la Educación Pública a todo el territorio, distribuyendo este apoyo técnico en los diferentes centros educativos, desde el nivel básico hasta el medio, lo anterior, mediante la orientación directa del Estado para que la Educación tenga características multitudinarias, a través de un Personal Docente profesional.

En este sentido el sostenimiento y estabilidad de un personal profesional que ejerza docencia con calidad depende, por lo tanto, un sistema formal que garantice un compromiso de parte del Estado en crear condiciones legales y legítimas de bienestar para el magisterio, con adecuados procesos de formación y evaluación (Cuéllar-Marchelli, 2015), “para cumplir satisfactoriamente con las demandas del sistema, y poder brindar la asistencia social de enseñanza adecuada a los educandos” (Umayahara, 2004, p. 03; citado en Deleon Villagrán y Hernández Rauda, 2018).

Las condiciones legales para sostener políticas públicas en beneficio de la comunidad educativa en general, deriva de la necesidad de crear, actualizar o transformar los marcos legales necesarios o que estén disponibles, que garanticen la armonía para una Educación

de Calidad que proporcionan los actores profesionales encargados en la territorialidad inmediata de llevar a cabo el ejercicio docente y administrativo de la Educación local.

Ante el alcance de una Educación de Calidad a nivel local, se fundamentan los supuestos de proceso de investigación, donde la existencia de una Ley específica, que regule el accionar de los responsables de mantener un sistema de enseñanza - aprendizaje, permita guiar oportunamente dichas acciones cuando estas alteran el orden normado sobre el Rol del Personal Docente en las instituciones de educación pública en sus niveles básico y medio, y a su vez, como se resarce los efectos de las infracciones cometidas a través del Régimen Disciplinario que contempla la Ley de la Carrera Docente: “[...] *para mejorar la profesión docente y mejorar la calidad de la educación requieren revisar [...] el marco legal*” (Cuéllar-Marchelli, 2015, pág. 30).

Esto permite regular los estándares profesionales para una Educación de Calidad, y esto también se logra “*garantizando una excelente formación ética, moral y social de los educadores (as) [...]*” (Herrera, 2004, pág. 02), además de contribuir al respeto de los derechos de los actores involucrados en el acto educativo *in situ*.

La Reforma Educativa en Marcha en la década de 1990, nos brindó el marco legal principal (Ley de la Carrera Docente) que se continúa utilizando en esencia para regular y administrar la educación territorial en el país, según el accionar y desempeño del Personal Docente (Flores, 2012; y Gómez Arévalo, 2011), dictaminando la participación de estos actores y las responsabilidades de sus cargos.

La perspectiva que este marco legal proporciona es la visión de la educación en su versión organizacional para las instituciones públicas, legislando sobre la practica misma de los docentes y directores (Palacios, 2012); entrando según Menjívar en la amplitud de la fase educacional Profesional de El Salvador, que tenía como paradigma el Sistema Económico Neoliberal, regulando la calidad educativa territorial bajo la triada Personal Docente, Estudiantado y Comunidad (2019).

La LCD desglosa una seria de faltas que de ser cometidas por el Personal Docente califican para la imposición de sanciones, dichas sanciones serán establecidas por integrantes de los organismos competentes, las Juntas (15, una por departamento, a excepción de San

Salvador que cuenta con 2) y el Tribunal de la Carrera Docente; para el proceso de imposición de sanciones esta Ley determina su Régimen Disciplinario que cuenta con una manera común de proceder para las JCD, mientras que el TCD tiene entre sus principales funciones resolver recursos de Apelación y dirimir competencias de las JCD, recordando que estos tribunales solo pueden establecer sanciones de poder administrativo.

La aplicabilidad del Régimen Disciplinario de la Ley de Carrera Docente, se basa por tanto en el poder disciplinario que se le otorga a una organización de administración pública, bajo la finalidad del bien jurídico tutelado, que mantiene el control ético y honorabilidad de magisterio, que representa, por tanto, un arma de doble filo sobre un buen procedimiento común sancionatorio versus la implicación de estar creando condiciones de impunidad y tergiversación.

De tal forma, el progreso de los casos denunciados están bajo tutela de las JCD, en las cuales pueden suceder alternativas de Conciliación y dictámenes de Sanciones Absolutorias o Condenatorias (que de ser pertinente puedan ser Apeladas o Revocadas), dejan en evidencia la responsabilidad que recae en estos tribunales, de arbitrar un ciclo vital de la comunidad educativa en la cual se espera la mayor excelencia o calidad educativa posible, entendiéndola desde la versión gerencial de la Educación basada en competencias, para la construcción generacional de un Capital Humano debidamente capacitado para los retos de progreso socioeconómico a mediano y largo plazo del país.

Como se ha planteado el poder disciplinario que concede el bien jurídico tutelado a las JCD recrea condiciones para configurar la calidad y el orden de los entes administrativos de la educación pública inmediata, pero no exime a la Ley de la Carrera Docente de contener contradicciones legales para la aplicabilidad de sanciones que derivan de su Régimen Disciplinario (encontrando incongruencias con la Constitución de la Republica -entre otras- como se plantea en el marco teórico del informe, creando lagunas o vacíos legales en la aplicabilidad de sanciones), alterando el resarcimiento adecuado por las faltas cometidas, donde se atenta desde el principio de la Doble Persecución hasta el Principio de Inocencia, y aunque en estos tribunales lo implementen bajo el principio de Responsabilidad Objetiva atentan contra principios y garantías constitucionales.

Así queda en evidencia otra problemática, además de incongruencias en la aplicación del Régimen Disciplinario de la LCD, esto a pesar de tener un Procedimiento Común para interponer la denuncia y la continuidad mismas del proceso, nos enfrentamos a la dinámica cultural del proceso de enseñanza - aprendizaje entre docente y estudiante (didáctica), y a su vez a la dinámica de la gestión escolar entre el Personal Docente (pedagogía aplicada a nivel local), al ser una estructura organizacional verticalista no invisibiliza el hecho de ser una configuración de subordinación y opresión, radicando en la idea de someterse a la alineación o directrices de un actor en una relación de poder superior - inferior propia de la pedagogía conductual, la cual supedita a los actores en relación inferior, creando falencias en la cultura de denuncia en la comunidad educativa, tanto en la forma de denunciar, como en la orientación recibida, y en los resultados de sanciones con la intención de restituir a procesos conductuales positivos que permitan el desarrollo armónico para la educación de calidad en las comunidades (Herrera, 2004).

Aunado a esto, tenemos que, a pesar de seguir una forma de proceder común para darle continuidad a los casos de denuncias, y de contemplar un listado de acciones consideradas como faltas, no se puede tener un proceso homogenizado que brinde sanciones de manera automática, ya que la aplicación de la LCD está determinada por el discernimiento de cada tribunal administrativo al ser entes con autonomía.

Esta independencia agudiza esta falencia cuando los integrantes de las Juntas deben aplicar procesos de readecuación y utilización de marcos legales supletorios (Bonilla Guzmán, 2002), por ejemplo, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA) o la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), que contemplan la intervención del Estado para la transformación de pautas conductuales que transgredan estas Leyes.

Develando problemas de características éticas, coaccionando sobre las libertades y derechos de los individuos, el sentido de la legalidad otorga el establecimiento normativo de la moralidad cultural, y al aplicar un marco legal con falencias puede caer en la problemática de ceder cuotas de poder civil y fisurar el sistema para dar cabida a la corrupción, por lo que no se vuelve descabellada la necesidad de reformar la LCD para actualizar sus procedimientos a las nuevas dinámicas culturales y a los nuevos marcos legales que surgieron luego de la creación de esta Ley con paradigmas jurídicos, sociales

y educacionales de más de 25 años, determinando procesos que promuevan un resarcimiento (sobre las infracciones cometidas que contempla y debería contemplar la LCD) propio del presente histórico y de las coyunturas de la realidad salvadoreña.

Con la creación del registro de casos de denuncias interpuesta sobre la presunción de infracciones cometidas por el Personal Docente, se establecieron patrones sobre la repetición de las faltas y sobre las sentencias dictaminadas, los registros que se colectaron para el periodo de 2016 - 2018, responden a tres cuartas partes de las Juntas de la Carrera Docente de los casos de denuncias que se nos proporcionaron (n= 1633).

La repetición de casos sancionados por la presunta comisión de faltas cometidas por el Personal Docente, permite argüir de cierta manera que el margen de aplicabilidad del Régimen Disciplinario y la responsabilidad de resarcir los daños ocasionados dependen del discernimiento que los miembros de cada JCD evocan de las pruebas presentadas por los denunciados durante la continuidad del procedimiento común que llega a instancia de Audiencia.

En el periodo comprendido en este proceso de investigación las denuncias que más se repiten son por la presunta comisión de faltas contempladas en los artículos 54, 55 y 56 en los numerales 2 (negligencia e impuntualidad en su ejercicio docente), 2 y 3 (desobediencia ante exigencias de sus superiores y ante expresiones o actos irrespetuosos hacia un integrante de la comunidad educativa), y 18 respectivamente (aplicación de maltrato físico o psicológico en los estudiantes), e incluso observándose casos de denuncias donde se mezclan dos o más faltas presumiblemente cometidas.

Se vuelve notorio también, que las denuncias realizadas modifican la continuidad del procedimiento común cuando estas varían en la forma de ser interpuestas, en una proporción a nivel nacional las denuncias que se presentaron de manera Verbal tienden a cerrarse por términos de Conciliación o resolución alternativa para mediar los conflictos y no un resarcimiento de a través de Sentencias, entonces, por conjetura en suposición las denuncias presentadas de manera Escrita tienden a trascender a procesos de Audiencia, que brindan la oportunidad a la parte demandante de presentar las pruebas que adjudiquen la comisión de las infracciones por parte del Personal Docente, a pesar que los desistimientos llegan a porcentajes considerables, la tendencia antes mencionada se

mantiene; así mismo, las audiencias administrativas, alrededor del 45% de infracciones que median las Juntas de la Carrera Docente continúan en Audiencia donde 3 de cada 10 tienen una Sentencia Condenatoria, para redimir mediante el resarcimiento las afectaciones de la transgresión de la normativa que contempla el Régimen Disciplinario de la LCD.

Existe una repetición de casos de denuncia sobre la presumible comisión de faltas por parte del Personal Docente en Faltas Leves, tanto como Graves y Muy Graves, de las cuales se mencionaron anteriormente de mayor recurrencia, siendo estas: negligencia e impuntualidad en su ejercicio docente, desobediencia ante exigencias de sus superiores y ante expresiones o actos irrespetuosos hacia un integrante de la comunidad educativa, y aplicación de maltrato físico o psicológico en los estudiantes; ante esta repetición no se pueden obtener conjeturas que indiquen que existen características de arbitrariedad por parte del tribunal administrativo, que les permitan a los posibles infractores de la normativa tener una cierta absolucón, remisión o indemnidad; esto, de acuerdo a los registros de datos proporcionados por parte de las Juntas colaboradoras de este proceso, y sobre la profundidad metodológica del este proceso de investigación durante el periodo de estudio.

Conclusión

Con la globalización, la modificación de la geopolítica y la visión económica mundial a finales del siglo XX se evidencian problemas de desigualdad en la calidad de la Educación en Latinoamérica, las sociedades contemporáneas exigían modelos pedagógicos y didácticos acordes a los retos socioeconómicos de progreso para países con visión de desarrollo mediante el conocimiento y el acceso a la información, alterando la división social del trabajo de la periferia en América Latina, donde las instituciones de enseñanza debían proporcionar capacidades productiva y ciudadanas para los nuevos perfiles profesionales que la realidad requería.

La Calidad Educativa en este contexto pasa por la búsqueda de estrategias idóneas de articulación entre los diferentes niveles o escaños educativos, desde la educación inicial hasta profesionalización de la sociedad en general, desde la dignificación docentes pasando por la gestión educativa hasta la obtención de un sistema educativo de evaluación que permita tener sostenibilidad y la evolución continua hacia estándares de calidad con características de auto-renovación, volviéndose necesaria la transformación de sistemas educativos con sustento normativo de prioridad Estatal y gubernamental; a pesar que los debates principales sobre políticas públicas para el área educativa se han concentrado en el ejercicio docente y dignificación, se debe contemplar la necesidad de forjar un sistema educativo integral con un marco legal apropiado (desde ordenanzas, políticas internas, hasta leyes específicas) para la educación de calidad que se pretende alcanzar, que integre la regulación desde la estructura institucional hasta la infraestructura en las territorialidades.

Una de las aristas que atañen en la mayor proximidad a la educación en la localidad es la regulación de las relaciones interpersonales de los actores involucrados en el Acto Educativo inmediato, la revisión del marco legal salvadoreño en su aplicabilidad sobre el Régimen Disciplinario que contempla la Ley de la Carrera Docente, para determinar el buen ejercicio del Personal Docente ante sus responsabilidades y la garantía de sus derechos en el proceso de enseñanza - aprendizaje, ante lo legítimo (lo moral) y lo legal (lo ético) socioculturalmente aceptado por esta sociedad, esto a pesar de la impregnación de las agendas políticas internacionales que modifican las dinámicas internas de cada país, lo curioso de este marco legal es la escases de reformas suscitadas desde la Reforma Educativa en Marcha en alrededor de veinticinco años.

La actualización y la integralidad del marco legal tiene su raíz en la superación de los vacíos y debilidades jurídicas, así, las condiciones sociales, económicas y políticas nacionales e internacionales que promovieron la creación de la LCD, distan totalmente de las condiciones geopolíticas y económicas que atraviesa El Salvador en la actualidad, volviéndose necesaria la implementación de un proceso de reforma jurídica específica para el ámbito educativo y tratar de integrar todas las aristas que se ven involucradas en el Sistema Educativo del país (considerando las particularidades y debilidades de cada comunidad educativa desde su localidad), contemplando la aplicación de marcos normativos que actualmente cumplen condiciones de supletoriedad.

En su aplicabilidad el Régimen Disciplinario de la LCD varía de acuerdo a la presentación de la denuncia, según la forma de interposición de la(s) misma(s), según los registros de datos procesados las denuncias que se presentan de manera Verbal tienden a culminar en resoluciones alternativas sobre las infracciones presuntamente cometidas por el Personal Docente, se soslaya a través de la Conciliación, aunque esto implique un arreglo o un consenso entre las partes involucradas a posterior al procedimiento mediado por los tribunales administrativos competentes pero sin una Subsanación de las denuncias; mientras que una interposición de la denuncia de manera Escrita promueve una continuidad del proceso entre las partes involucradas, asumiendo que dicha denuncia cumple con los requerimientos que se exigen, la mediación por parte de las Juntas de la Carrera Docente, según los casos registrados y proporcionados por cada JCD, tienden a llegar a una Sentencia (independientemente de la resolución dictada) dando paso a un resarcimiento por cada acción del Personal Docente que pudo afectar a algún miembro de la Comunidad Educativa o bien a la absolución de la presunta falta.

Cada Junta de la Carrera Docente, por sus características de autonomía y autorregulatoriedad puede mediar como crea conveniente, con el proceder de las denuncias recibidas de manera independiente, con la facultad para dictaminar que denuncias cumplen con los requisitos mínimos para poder continuar con las Audiencias, a pesar de la existencia de un Procedimiento Común a seguir de manera estandarizado según lo que determina el marco legal, se está sujeto a los criterios de arbitrariedad y la experiencia en los casos sobre la repetición de las denuncias más frecuentes y la resolución sobre las mismas.

Referencias

- Aguilar Aviles, G. (1995). REFORMA EDUCATIVA EN MARCHA: UN VISTAZO AL PASADO DE LA EDUCACIÓN EN EL SALVADOR. MINED
- Aurora, Á. J. (2011). Discurso sobre Política Educativa en Centroamérica: Alcances y limitaciones prácticas. El caso de Guatemala y El Salvador. *Centro Nacional de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades (CENICSH)* . Recuperado de: <https://www.mined.gob.sv/descargas/send/...estudios/9018-estudio-2.html>
- Bonilla Guzman, M. C., García Vásquez, G. A., & Soriano López, J. R. (2002). EL DEBIDO PROCESO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES A LOS EDUCADORES DEL NIVEL BÁSICO Y MEDIO DEL SECTOR PUBLICO EN EL DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/6162/>.
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación - CEPPE (2012). *Proyecto de Ley de Nueva Carrera Docente: algunas consideraciones publicadas en los medios de comunicación*. Pontificia Universidad Católica de Chile . Recuperado de: <http://educacion2020.cl/documentos/proyecto-de-ley-de-carrera-docente-algunas-consideraciones-publicadas-en-los-medios-de-comunicacion/>
- Cuéllar-Marchelli, H. (2015). *El Estado de las Políticas Públicas Docentes* . FUSADES. Recuperado de: <http://fusades.org/areas-de-investigacion/el-salvador-el-estado-de-las-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-docentes>
- Deleon Villagrán, M. D.; Hernández Rauda, J. R. (2018). *Cumplimiento de la normativa del desempeño docente y directivo por los educadores en servicio del sector público*. Universidad Doctor Andrés Bello , San Salvador. San Salvador: Universidad Doctor Andrés Bello.
- Gómez Arévalo, A. P. (2011). Una genealogía de la educación en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, vol. XLI(núm. 3-4), pp. 73-117. Recuperado de: https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r2011-2020/r_texto/t_2011_3-4_05.pdf
- Herrera, E. A. (2004). *Propuesta de un nuevo procedimiento para la aplicación de sanciones contempladas en la ley de la carrera docente*. Recuperado de: <https://ri.ufg.edu.sv/jspui/handle/11592/7852>

(2016). *Investigación para el desarrollo en el Perú*. Investigación para el desarrollo en el Perú. Once balances. Lima: GRADE. Recuperado de: https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/LIBROGRADE_DESARROLLO35.pdf

Candray Menjívar, Jeser Caleb (2019) Trabajo docente en El Salvador: salario, empleo y la crisis de empleabilidad del magisterio salvadoreño. *Revista Educación* [en línea]., 43(1), ISSN: 0379-7082. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44057415017>

Ministerio de Educación - MINED (1995). *Documento III LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DECENAL 1995-2005*.

Ministerio de Educación - MINED (1995) LEY DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Recuperado de:

<https://www.mined.gob.sv/educacionsuperior/documentos/Ley%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Asamblea.pdf>

Ministerio de Educación - MINED (1996). LEY DE LA CARRERA DOCENTE. Recuperado de: <https://www.mined.gob.sv/descargas/category/1287-leyes.html>

Ministerio de Educación - MINED (1996) Ley General de Educación. Recuperado de:

<https://www.mined.gob.sv/descargas/category/1287-leyes.html>

Ministerio de Educación - MINED (2000). Reforma educativa en marcha 2000-2005.

Ministerio de Educación - MINED (2013). *Sistema de referencia para la protección integral de la niñez y adolescencia en centros educativos*. UNICEF Recuperado de:

<https://www.mined.gob.sv/sexualidad/SISTEMA%20DE%20REFERENCIA.pdf>

Ministerio de Educación de la República Dominicana; Viceministerio de Gestión y Certificación Docente (VG-CD). (2016). *Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana*. Recuperado de:

<http://www.ministeriodeeducacion.gob.do/docs/viceministerio-de-acreditacion-y-certificacion-docente/Y5Zy-sistema-de-carrera-docente-en-la-republica-dominicanapdf.pdf>

Muñoz, V. (2012). *El derecho a la educación: una mirada comparativa. Argentina, Uruguay, Chile y Finlandia*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el

- Caribe(OREALC/UNESCO Santiago) Recuperado de:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219822>
- OREALC/UNESCO Santiago. (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*.
 Revista Prelac. Santiago de Chile. Recuperado de:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144666>
- Pacheco, R. B. (2013). Políticas Docentes para mejorar la educación en Centroamérica.
 Tendencias Regionales: El Salvador. Recuperado de:
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Politicadocente-Centroamerica-El-Salvador.pdf>
- Palacios, S. L. (2012). *HISTORIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN EL SALVADOR*. Recuperado de: <http://ri.ues.edu.sv/18113/>.
- Portales, Paz (2016) Estrategia Regional sobre Docentes de la OREALC/UNESCO Santiago entre los años 2011-2016. Recuperado de:
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248295_spa
- Reglamento de la Ley de la Carrera Docente (1996) Recuperado de:
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/documents/reglamento-de-la-ley-principal>
- Ruffinelli Vargas, Andrea. (2016). Ley de desarrollo profesional docente en Chile: de la precarización sistemática a los logros, avances y desafíos pendientes para la profesionalización. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(4), 261-279. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42n4/art15.pdf>
- Segovia Flores, D. H. (2012). *Historia de la administración de la Educación en El Salvador, 1908-1960*. Tesis . Recuperado de: <http://ri.ues.edu.sv/18113/>.
- Sierra Bravo, R. (1981). *Ciencias Sociales, Análisis Estadístico y Modelos Matemáticos, Teoría y Ejercicios*. Edición Paraninfo, p. 482. Madrid, España. ISBN 84-283-1099-8.
- Sierra Bravo, R. (2001). *Técnicas de investigación Social*. S.A. Ediciones Paraninfo, Edición nº 14, p. 703. Madrid, España. ISBN 84-283-2429-8.

Anexos

Anexo 1. Solicitud de Acceso a Información, a la Dirección de Asesoría Jurídica del Ministerio de Educación.



San Salvador, 25 de julio de 2019.

Licda. Mónica Virginia Torres de Hernández
Directora Nacional de Asesoría Jurídica
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología
Presente



Distinguida Sra. Directora:

Reciba un cordial saludo de la Universidad Doctor Andrés Bello (UNAB).

En cumplimiento del art. 37 de la Ley de Educación Superior, la UNAB debe realizar proyectos de investigación en cada una de sus áreas formativas, incluyendo la de Derecho. Para este año, se ha planteado como hecho a investigar los resultantes de la aplicación del procedimiento por las Juntas de la Carrera Docente para la imposición de sanciones administrativas reguladas en los Arts. 77 al 91 de la Ley de la Carrera Docente (LCD), analizado en razón del tipo de falta cometida por los educadores, tipificadas en los Arts. 54, 55 y 56 de la Ley antes citada; también se incluye el procedimiento aplicado a violación de derechos (Arts. 30 y 66 LCD) y recursos presentados a las Juntas por fallos del Tribunal Calificador, basado en el Art. 96 LCD. Los hechos a investigar forman parte del seguimiento a los resultados del proyecto “Cumplimiento de la normativa del desempeño docente y directivo por los educadores en servicio del sector público”, ejecutado en 2018.

La intención de esta nota es solicitar una audiencia con su distinguida persona o con quien usted delegue, para aclarar aspectos de la investigación en curso y peticionar su autorización para que Juntas de la Carrera Docente como la de Cabañas y otras, puedan brindar la información que a continuación se detalla. La UNAB está en conocimiento de la restricción prevista en el art. 91 de la LCD, referida a que “El procedimiento deberá ser de carácter reservado a terceros; en consecuencia, no se deberá proporcionar información a personas particulares...”; precisamente, para poder ejecutar el proyecto antes mencionado y sin contravenir la norma, la UNAB solicita contar con la información estadística, referida al total de casos conocidos durante los años 2016, 2017 y 2018, según el detalle descrito a continuación:


Referida al acto inicial:

1. Cuáles son los hechos (faltas al Régimen Disciplinario, violación de derechos o recursos por fallos del Tribunal Calificador) que con más frecuencia fueron denunciados, de forma verbal o escrita, por cada año indicado arriba.
2. De las denuncias que más frecuentemente fueron hechas, cuántas fueron aceptadas y cuántas desestimadas o rechazadas, según el tipo de falta denunciada y por cada año indicado arriba.

Referida al impulso oficioso:

3. De las denuncias que fueron aceptadas, según el tipo de falta denunciada,
 - a. En el caso de faltas menos graves y graves
 - i. Cuántas fueron dirimidas en la etapa de “Audiencia Conciliatoria”, para el período 2016 – 2018, según el tipo de falta denunciada y por cada año indicado arriba.

• SAN SALVADOR 2510-7400 • SONSONATE 2420-6300 • CHALATENANGO 2399-2800 • SAN NIGUEL 2627-5900

 /UNABESalvador
www.unab.edu.sv



- ii. De las que no son resueltas en audiencia conciliatoria ¿Cuántas pasaron a la etapa de la “Audiencia de aportación de pruebas”? Siempre según el tipo de falta denunciada y por cada año indicado arriba.
 - b. En el caso de faltas muy graves
 - i. En cuántas se requirió la comparecencia del demandado para ejercer derecho a defensa, según el tipo de falta denunciada y por cada año indicado arriba.
- 4. Referida a la emisión de sentencia**
- a. Cuántas sentencias fueron absolutorias, para el período 2016 – 2018, según el tipo de falta denunciada y por cada año indicado arriba.
 - b. Cuántas fueron condenatorias, según el tipo de falta denunciada y por cada año indicado arriba.
 - i. Amonestación escrita
 - ii. Suspensión sin goce de sueldo
 - iii. Validez de suspensión previa
 - iv. Despido
 - v. Inhabilitación
 - c. Cuántas sentencias fueron recurridas, para el período 2016 – 2018, según el tipo de falta denunciada
 - i. Por solicitud de revocatoria.
 - ii. Por solicitud de apelación.

Como Rector y Representante Legal de la UNAB, aclaro que la información solicitada servirá estrictamente para la investigación, culminando en la edición de una monografía, que se dará a conocer a las Juntas de la Carrera Docente participantes en el proyecto y al MINED; el proyecto es conducido por el Abogado Misael Enrique Martínez Guardado, investigador del Área de Derecho (Tarjeta de identificación No. 24,306), aplicando el principio ético de Autonomía-Protección de la confidencialidad, la UNAB se compromete a procesar y sistematizar información de naturaleza estrictamente estadística.

Para efectos de notificación, indico los siguientes correos electrónicos y números telefónicos: roberto.rauda@unab.edu.sv 2510-7455 y misael.martinez@unab.edu.sv 2510-7429, con atención al Dr. José Roberto Hernández Rauda (Director de Investigación y Proyección Social) o al Lic. Misael Martínez Guardado (Investigador Área de Derecho).

Sin otro particular, le reitero muestras de la más alta consideración y estima.

“EDUCACIÓN INTEGRAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL”


MAE. Ana Marta Moreno de Araujo
Rector





Considerando observaciones realizadas por algunas Juntas de la Carrera Docente a las solicitudes presentadas, respecto al tema de investigación que la Universidad Doctor Andrés Bello realizará, se aclara los siguientes puntos:

Tema de la Investigación:

Aplicación del régimen sancionatorio de la normativa de la ley de la carrera docente: Un análisis basado en las resoluciones emitidas en cumplimiento de sus atribuciones.

Objetivo General:

Analizar las prácticas del Régimen Disciplinario de la ley de la Carrera Docente, basadas en las resoluciones emitidas por las Juntas de la Carrera Docente, en cumplimiento de sus atribuciones.

Las aportaciones que se esperan con esta investigación, a mediano y largo plazo son:

Fortalecer prácticas y resoluciones transparentes, apegadas a los principios y derechos fundamentales, y esenciales, regulados en la Constitución de la República de El Salvador y su aplicabilidad en la Ley de la Carrera Docente; se pretende también recomendar modificaciones a la normativa de manera sustentada, que contribuyan a mejorar las prácticas recurrentes y tipificadas en la normativa de la ley de la Carrera Docente, de esta forma se aportaría un beneficio a las Juntas de la Carrera Docente y, consecuentemente, a la comunidad educativa.

Nombre de las juntas a las que se ha solicitado autorizar la realización de esta investigación:

1. Junta de la Carrera Docente de Ahuachapán ¹
2. Junta de la Carrera Docente de Cabañas ¹
3. Junta de la Carrera Docente de Chalatenango ⁴
4. Junta de la Carrera Docente de Cuscatlán ²
5. Junta de la Carrera Docente de La Libertad ¹
6. Junta de la Carrera Docente de La Paz ³
7. Junta de la Carrera Docente de La Unión ²
8. Junta de la Carrera Docente de Morazán ²
9. Junta de la Carrera Docente de San Miguel ²

¹ Juntas a las que se les ha solicitado la información requerida.

² Juntas que ya proporcionaron la información solicitada.

³ Juntas pendientes de hacer la solicitud de información requerida.



**Universidad
Dr. Andrés Bello**
Formando profesionales integrales

10. Junta de la Carrera Docente de San Salvador, sector uno ¹
11. Junta de la Carrera Docente de San Salvador, sector dos ¹
12. Junta de la Carrera Docente de San Vicente ²
13. Junta de la Carrera Docente de Santa Ana ⁴
14. Junta de la Carrera Docente de Sonsonate ⁴
15. Junta de la Carrera Docente de Usulután ³

Responsable del Área de Investigación de Derecho:

Lic. Misael Enrique Martínez Guardado.

Número de Identificación de Abogado: 24306.

Número telefónico: 2510-7429

Correo Electrónico: misael.martinez@unab.edu.sv

• SAN SALVADOR 2510-7400 • SONSONATE 2420-6300 • CHALATENANGO 2399-2800 • SAN NIGUEL 2627-5900

 /UNABESalvador
www.unab.edu.sv

Anexo 2. Respuesta de la Dirección de Asesoría Jurídica del Ministerio de Educación, a la Solicitud de Acceso a información.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y
TECNOLOGÍA

DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

San Salvador, 12 de agosto de 2019.

**MAE. ANA MARTA MORENO DE ARAUJO
RECTORA UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO
PRESENTE.**

Atentamente hago referencia a nota por medio de la cual hace del conocimiento sobre los proyectos de investigación que como Institución realizan; así como que para este año se han planteado como hecho a investigar los resultados de la aplicación del procedimiento por las Juntas de la Carrera Docente para la imposición de sanciones administrativas reguladas en la Ley de la Carrera Docente, el cual forma parte del seguimiento a los resultados del proyecto "Cumplimiento de la normativa del desempeño docente y directivo por los educadores en servicio del sector público" ejecutado en el año 2018.

En razón de lo anterior, solicita autorización para que las Juntas de la Carrera Docente puedan brindar información relacionada a la tramitación de los procesos.

Con relación al punto antes señalado, me permito informarle que las Juntas de la Carrera Docente, son organismos de jurisdicción especializada (administrativa, no judicial), lo cual las constituyen como órganos de auto control o auto regulación, siendo sus actos sujetos de control por otro órgano administrativo (Tribunal de la Carrera Docente) o en su caso por lo Contencioso Administrativo. En razón de lo anterior las Juntas de la Carrera Docente pueden catalogarse como tribunales administrativos que poseen autonomía, imparcialidad e independencia las cuales son características propias de todo órgano jurisdiccional, mismo que no los hace susceptible de revisión por autoridades administrativas u organismo ajeno al sistema orgánico de justicia administrativa.

En razón de lo anterior, deberá de presentárseles y solicitárseles a cada una de las Juntas de la Carrera Docente, la información que está siendo requerida como parte del seguimiento a los resultados del proyecto "Cumplimiento de la normativa del desempeño docente y directivo por los educadores en servicio del sector público"

DIOS UNIÓN LIBERTAD



MÓNICA VIRGINIA TORRES HERNÁNDEZ
DIRECTORA DE ASESORÍA JURÍDICA INTERINA AD HONOREM

R/G/EMR

150819-0900

Anexo 3. Ficha – Colector de datos, subgrupo 01 de Departamentos segmentados

PROCESOS VENTILADOS EN LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE DEL
DEPARTAMENTO DE _____, AÑOS- 2016-2017-2018.

1. AÑO	2. FALTAS	3. DENUNCIA FORMA VERBAL O ESCRITA	4. ADMI- TIDAS	5. DESESTI- MADAS O RECHA- ZADA	6. CONCI- LIADAS	7. AUDI- ENCIA DE PRUEBAS	8. SENT. ABSOLU- TORIAS	9. SENT. CONDENA- TORIAS	10. SENTE- NCIAS RECU- RRIDAS

Anexo 4. Ficha – Colector de datos, subgrupo 02 de Departamentos segmentado

PROCESOS VENTILADOS EN LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE DEL
DEPARTAMENTO DE _____ . AÑOS- 2016-2017-2018.

N°	1. Año			2. Fecha Inicio			3. Fecha Cierre			4. Departamento				
	16	17	18	D	M	A	D	M	A	Mor	StAna	Cus	Usu	Otros
	1	2	3							1	2	3	4	5

5. Tipo Denuncia				6. Denuncia				7. Denunciado	
Escri	Verbal	Aviso	Otras	P Fam	Doc	Dir	Otro	Doc	Dir
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2

8. Institución Educativa			9. Zona		10. Artículo			11. Num.54			12. Num.55		
CE	COM	INS	Rur	Urb	54	55	56	1	2	3	1	2	3
1	2	3	1	2	1	2	3						

13. Num.56			14. Desistimientos		15. Motivo			16. Conciliación	
1	2	3	Si	No	Impropio- nabilidad	Desisti- miento	Inadmi- sibilidad	Si	No
			1	2	1	2	3	1	2

17. Audiencia		18. Motivo		19. Sentencia			20. Recursos		
Si	No	Aban- dono	Desisti- miento	Absolu- toria	-	Conde- natoria	Revo- catoria	-	Apela- ción
1	2	3	4	1		2	1		2

21. Sentencia Condenatoria	
Despido	Suspensión
1	2

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Y PROYECCIÓN SOCIAL

DEPARTAMENTO DE INTERCAMBIO
CIENTÍFICO Y CULTURAL

ÁREA DE DERECHO
2019



**Universidad
Dr. Andrés Bello**
Formando profesionales integrales



Comisión de Acreditación de la
Calidad de la Educación Superior
UNIVERSIDAD DR. ANDRÉS BELLO (UNAB)
ACREDITADA
2019 - 2024

San Salvador

PBX: **2510-7400**

1ra C. Pte. y 39 Ave. Nte.
2128, Col. Flor Blanca, S.S.

San Miguel

PBX: **2627-5900**

1a. Ave. Sur y 7a. C. Pte.
201 bis San Miguel.

Chalatenango

PBX: **2399-2800**

Plan de Las Mesas, Km. 73 ½
Crr. a Chalatenango.

Sonsonate

PBX: **2420-6300**

9a. C. Ote. Barrio El Ángel #19,
frente a Hotel Plaza, Sonsonate