



# SUATEA



**SINDICATU UNITARIU Y AUTÓNOMU DE TRABAYADORES DE LA ENSEÑANZA D'ASTURIES**

## **SUATEA ANTE EL REGLAMENTO Y LOS PLANES DE EVALUACIÓN**

En el BOPA del pasado sábado 26 de febrero aparece la publicación del “Reglamento por el que se regulan los planes de evaluación docente”, como desarrollo de la Ley del Principado de Asturias 6/2009 de 29 de diciembre de Evaluación de la Función Docente y sus Incentivos. El 16 de marzo se ha publicado en BOPA el Plan de Evaluación, que señala el inicio del proceso de “evaluación docente”.

Es preciso, por tanto, que demos a conocer nuestra valoración y nuestra posición sindical ante un proceso que ya tiene una normativa y un plazo de ejecución firmes.

Una consideración previa es que tanto la ley, como el reglamento y el plan de evaluación tienen su origen en resoluciones invalidadas por diversas sentencias declaradas firmes, cuya ejecución ha sido ya solicitada, al tiempo que están pendientes del pronunciamiento del Tribunal Constitucional.

### **CONSIDERACIONES GENERALES**

El Reglamento y los planes son el desarrollo de una ley creada "ad hoc" precisamente para eludir las consecuencias de las citadas sentencias judiciales, muy contestada por una parte muy importante del profesorado de la Educación Pública asturiana por los siguientes motivos:

- Es discriminatoria. Impide los pagos retroactivos del complemento salarial, desde el 1 de enero de 2007, a todos aquellos que no se adhirieron en su momento a la declarada nula y no ajustada a derecho, resolución de 18 de mayo de 2007 (no convencidos por un cheque en blanco, funcionariado con menos de cinco años en Asturias, interinos/as...). En realidad lo que llaman “evaluación docente” no es más que el disfraz, apenas disimulado, de la evaluación del desempeño que esta Comunidad Autónoma no puede desarrollar en tanto carezca de normativa básica estatal al respecto (estatuto docente).

- Mantiene un muy mal clima de convivencia en los centros debido al permanente agravio comparativo, no en vano unos docentes están cobrando más que otros por desarrollar exactamente el mismo trabajo.

- Acaba definitivamente con la posibilidad de que se consigan, vía acuerdos sindicales, complementos retributivos lineales y consolidados, pues siempre considerarán que esto es una “concesión” a las aspiraciones de mejoras salariales.

- Aumenta la brecha salarial entre cuerpos docentes. (74 euros de diferencia)

- El plan de evaluación se aplica a este primer proceso ignorándose los criterios de los próximos años, aunque sí se explicita que todos los años habrá evaluaciones. Los que se adhieran a este sistema se encontrarán ante nuevos “cheques en blanco”.

- El “incentivo de evaluación” obtenido tras la superación de la evaluación no se consolida nunca, al estar sujeto cada año a nuevas “evaluaciones”, mientras que los existentes en otras CCAA, obtenidos tras negociación colectiva y con carácter lineal, sí.

- Supone un nuevo modelo de relaciones laborales que sustituye negociación colectiva por compromiso individual y dependencia salarial de las direcciones de los centros, que pueden evaluar positiva o negativamente, determinando una parte de nuestras retribuciones; es decir, se pasa del acuerdo y la colaboración a la rivalidad y la sumisión, con el consiguiente empeoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad del servicio público.

- Se pretende castigar a quienes se opusieron al plan desde el principio por considerarlo inaceptable e indigno.

- Pretende pagar los servicios prestados a dos sindicatos que han colaborado en esto con la administración, hipotecando de paso el futuro de las condiciones laborales del profesorado.

- Supone el descrédito de la función docente y la más absoluta falta de respeto a la labor del profesorado. Evaluar, a efectos de dar una remuneración “extra”, aquellas funciones básicas que son inherentes a la función docente es lo mismo que dar por sentado que habitualmente no se cumplen.

## **SOBRE EL REGLAMENTO**

1.- En el preámbulo del Reglamento se hace referencia a la Ley Orgánica de Educación (2/2006 de 3 de Mayo de 2006) y a la Ley de Evaluación docente y sus incentivos (Ley 6/2009 del Principado de Asturias)

El título VI de la LOE, si bien habla de evaluación, lo hace en el marco de la evaluación del sistema educativo. El art. 141 deja claro que ésta se extenderá a todos los ámbitos educativos incluyendo “la actividad del profesorado”. No hace referencia a que se aplicará al profesorado “con una antigüedad mínima en el cuerpo de 5 años”, como hace el art. 4 de este reglamento y el Proyecto de Decreto por el que se aprueba el reglamento.

2.- En el art. 6, apartado 1, se dice que los planes contemplarán “entre otros aspectos”...Cuando el consejo Consultivo les exige, para contar con su acuerdo, eliminar esa expresión y enumerar exhaustivamente los criterios de evaluación y de calificación. No obstante este reglamento se publica con la expresión “de acuerdo con” el dictamen del CC.

3.- Respecto a la responsabilidad en materia de evaluación, el art. 142 de la LOE menciona los organismos responsables de la evaluación: el Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo (Instituto de Evaluación) y los ORGANISMOS correspondientes de las Administraciones educativas que estas determinen. El Consejero competente en materia de Educación no tiene carácter de organismo ni tiene atribuidas por Ley estas competencias. Sin embargo, el art. 10 del Reglamento le otorga esta facultad sin que ello tenga soporte legal. No existe legislación estatal que dé amparo legal a esta figura, ya que los desarrollos de la LOE previstos en esta materia no han sido llevados a cabo ni en el ámbito estatal ni en el autonómico.

Los equipos directivos, a los que este Reglamento da atribuciones en materia de evaluación, tienen un papel relevante a este efecto: el art. 10 del Reglamento especifica: “No obstante colaborarán y/o participarán en la evaluación del personal los órganos que a continuación se mencionan con los siguientes cometidos:

El titular de la Dirección y de la Jefatura de Estudios o Secretaría del centro en el que tenga destino el solicitante en el momento de efectuarse la evaluación, cumplimentarán la ficha de evaluación con la acreditación de los parámetros o indicadores establecidos al efecto. En los centros en los que sólo haya Director/a, esta función recaerá exclusivamente sobre dicho cargo”.

En el art. 143 de la LOE se prevé la elaboración del “Sistema Estatal de Indicadores de la Educación que contribuirá al conocimiento del sistema educativo y a orientar la toma de decisiones de las instituciones educativas y de todos los sectores implicados en la educación” Este desarrollo aún no existe por lo que el del reglamento pretende suplir la carencia de esta normativa estatal y autonómica sin que exista base legal para ello.

En el art. 106 de la LOE, citado en el decreto, se dice expresamente “A fin de mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los profesores, las Administraciones educativas elaborarán planes para la evaluación de la función docente, con la participación del profesorado”. Por lo tanto, este reglamento incumple el mandato de la Ley Orgánica ya que establece una discriminación inaceptable entre el profesorado: este Reglamento sólo incluye como elementos susceptibles de mejorar la calidad de la enseñanza al profesorado que reúna unos requisitos de antigüedad y la condición de funcionario de carrera, obviando que un porcentaje elevado del profesorado que trabaja en Asturias no es funcionario de carrera sino interino o en prácticas y que otra parte del funcionariado de carrera no cumple los requisitos o no puede cumplirlos. Este

reglamento es claramente discriminatorio e incumple preceptos de carácter constitucional, como es el principio de igualdad.

Por otra parte el Decreto hace referencia a la Ley de evaluación docente y sus incentivos 6/2009 y se afirma que dicha Ley regula los Planes de Evaluación dirigidos a los funcionarios de carrera docentes, entendidos como parámetros de funcionamiento y medición del sistema educativo asturiano a través del reconocimiento y evaluación de la función que desarrolla el personal docente. En cambio, en el Reglamento, dichos parámetros de funcionamiento excluyen a una parte profesorado, como indicamos en el párrafo anterior, y su contribución a la mejora de la calidad de la enseñanza. Así, se excluye a este profesorado y se incumple el mandato de la Ley Orgánica de Educación en su art. 106.

4.- Por otra parte, el Decreto alude a un acuerdo entre el gobierno y dos organizaciones sindicales obviando que la Mesa Sectorial de Educación, expresó como consta en el Acta de la misma su rechazo a la puesta en marcha de este Reglamento.

5.- ARTÍCULO 1: Los incentivos ligados a la evaluación docente mencionados en el art. 1, en ningún caso se atienen a los especificados en la LOE. Dichos incentivos, recogidos tanto en el art. 3 de la Ley 6/2009 como en sus disposiciones transitorias, no tienen soporte alguno en la Ley de Educación en ninguno de sus artículos, pues en ningún lugar de la LOE se plantea la vinculación entre salarios y evaluación docente. Las únicas referencias existentes en la LOE remiten a una regulación ulterior e inexistente en la que se dispone que los resultados de la valoración de la función docente serán tenidos en cuenta en concurso de traslados y en la carrera docente; nunca en materia salarial. Dado que este Reglamento no supone la aplicación de carrera docente alguna ni se menciona en ningún lugar que esto tenga efectos para el concurso de traslados, la vinculación entre el cobro de incentivos en forma de complementos de productividad y la evaluación no se atiene a la LOE.

Los principios en los que se asienta la LOE recogidos en su preámbulo (proporcionar una educación de calidad a los ciudadanos de ambos sexos, la necesidad de colaboración de todos los componentes de la comunidad educativa para conseguir ese objetivo y el compromiso con los objetivos de la Unión Europea) no tienen nada que ver con lo planteado en el art. 1 del Reglamento, a pesar de la referencia expresa a dicha Ley Orgánica.

En cambio en este reglamento se plantea instaurar la discriminación como principio rector de la vida educativa en cuanto al profesorado se refiere.

ARTÍCULO 2: Ya hemos manifestado el carácter discriminatorio de establecer Planes de Evaluación como parámetros generales de medición del sistema educativo, y al mismo tiempo disuadir a un alto porcentaje de profesorado de que se implique en las tareas inherentes a su trabajo.

La introducción de un sistema como este supone lo siguiente: un plan de evaluación anual que incrementará la burocracia en los centros educativos y restará un tiempo precioso que debería ser dedicado al trabajo con el alumnado, a la relación con las familias, a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, a la formación de los docentes, a la coordinación del equipo directivo y a la mejora de la convivencia en el centro, que no tiene sustento legal alguno y que obliga al profesorado a adherirse a una nueva forma de relaciones laborales a ciegas, sin conocer por lo tanto cómo van a ser, en qué van a consistir, y qué consecuencias va a tener desde el punto de vista salarial y laboral.

Se exige una adhesión a planes desconocidos, ya que en el momento de la adhesión sólo existe constancia de un plan que puede ser o no aprobado por el Consejo de Gobierno en los términos que hoy se manifiestan, pero que además puede depender tanto de la coyuntura económica como de los cambios de normativa.

La referencia al 30% del periodo mínimo evaluable para efectuar con garantía una evaluación, se ve refutado en posteriores artículos y disposiciones transitorias por el que se considera que determinados docentes que no desempeñan efectivamente ni una sola hora anual de trabajo docente vayan a tener la consideración a efectos de evaluación de quienes han trabajado un 70%.(Léase liberados sindicales, docentes en puestos de la administración, servicios especiales...)

La referencia al 30% resulta vaga y arbitraria, ya que su interpretación dependerá del superior jerárquico y puede introducir nuevas discriminaciones en una norma ya discriminatoria de por sí.

ARTÍCULO 3: No existe garantía de que la negociación correspondiente se lleve a cabo en la Mesa Sectorial de Educación, vulnerando así los derechos fundamentales de esta organización sindical.

ARTÍCULO 4: El ámbito de aplicación establece una discriminación entre docentes como ya se ha indicado más arriba. No obstante, llegado a este punto, este reglamento debería contemplar, ya que se trata de un desarrollo de la ley 6/2009 del Principado de Asturias, el tratamiento que se daría al profesorado que por jubilación o por traslado fuera de la Comunidad, a través de los correspondientes concursos de traslados estatales, haya estado percibiendo desde el 1 de enero de 2007 los incentivos al rendimiento derivados de la normativa de desarrollo derivada del Acuerdo de 17 de mayo de 2007 y que se consideran anticipos, ya abonados, de los incentivos económicos a cuenta vinculados a la evaluación positiva de los planes de evaluación de la función docente.

Este reglamento tampoco contempla qué ocurrirá con el profesorado que actualmente está percibiendo ese incentivo y que no supere la evaluación planteada en los sucesivos planes de evaluación, ni si las cantidades percibidas en concepto de adelanto deben ser reintegradas cuando no se supere alguna de las evaluaciones anuales marcadas por los planes de evaluación.

Además, en este punto resurge con fuerza el surrealismo normativo, pues la expresión “anticipos ya abonados” de la ley de referencia, implica literalmente que, una vez evaluados, quienes están cobrando el “incentivo”, dejan de hacerlo.

ARTÍCULO 5: Ya hemos apuntado que los objetivos de la evaluación son incompatibles con la mejora general del sistema educativo al impedir a quienes no se puedan adherir a ellos la participación en la mejora de la educación, inherente a las funciones del profesorado y no privativa de una parte del mismo.

Los planes de mejora que se extraerían de dicha evaluación excluirían de la misma manera a quienes no puedan participar en los objetivos de evaluación.

La exposición de los elementos del sistema y los parámetros para llevar a cabo una evaluación objetiva se hace obviando la LOE y sus desarrollos ulteriores, como fija dicha Ley.

ARTÍCULO 6: Por otra parte, los parámetros mencionados en el artículo anterior ni siquiera se basan en el articulado de la Ley 6/2009 como son “la participación en proyectos conjuntos de mejora o de experimentación en actividades complementarias”. Este concepto recogido en la Ley, es por cierto de dudosa interpretación, ya que no existe en el ordenamiento educativo tal cosa. La formulación que marca la Ley 6/2009 no aparece en el reglamento. Tampoco la formación aparece como parámetro en la ley de referencia.

Dado que los parámetros expuestos son en su mayor parte inherentes a las funciones propias de la docencia y por tanto de obligado cumplimiento para el conjunto de los docentes, este reglamento parece incitar a su incumplimiento por parte de aquellas personas que no se adhieran o no puedan adherirse al mismo.

ARTÍCULO 7: Respecto a los requisitos de adhesión, ya hemos manifestado que son discriminatorios y no se atienen a la legalidad vigente.

ARTÍCULO 10: El Consejero de Educación no tiene atribuciones legales para ser un organismo evaluador, ya que no existe regulación ni estatal ni autonómica que le confiera ese carácter, como ya indicamos más arriba. También más arriba se hace la referencia a la falta de carácter evaluador de los equipos directivos: en este caso son ellos quienes efectúan la evaluación aunque sea el consejero competente quien firme las resoluciones correspondientes.

La participación de la inspección es meramente testimonial, ya que se le encarga solamente la supervisión muestral de procedimiento, cuando la LOE marca que es el servicio de inspección el que debe Participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que la componen así como supervisar la práctica docente, la función directiva y colaborar en su

mejora, objetos todos ellos recogidos en este reglamento. Además el carácter muestral, sin cuantificar tan siquiera la muestra, no garantiza la transparencia del proceso y que no se produzcan irregularidades de todo tipo.

Por lo tanto, no existe ninguna distinción en la normativa estatal que avale lo que plantea este Reglamento, en el sentido de que en el caso de los equipos directivos sea la inspección quien cumplimente la ficha de evaluación y en el caso de los docentes sea el director o directora quien realice esa misma función.

Por otro lado, si la ficha de evaluación a la que alude este artículo deberá ser cumplimentada por el equipo directivo del centro en el que tenga destino definitivo el solicitante “en el momento de efectuarse la evaluación”, se incurrirá en un claro caso de subjetividad en el caso de los docentes recién incorporados al centro vía concurso de traslados.

**ARTÍCULO 12:** No existen garantías de transparencia y objetividad ya que la única forma de mostrar la disconformidad con una determinada evaluación realizada por el director o el inspector, en su caso, es ante el Director General competente, quien verificaría si la evaluación realizada “en vista de la documentación que obre en su poder” y del informe de la Comisión de Revisión, se ajustan a lo planteado en este reglamento.

¿Qué documentación es esa? ¿Tendrá la Dirección General registros de miles de docentes referidos al desempeño de la función tutorial, a la participación en la consecución de objetivos, a la participación en los miles de actividades complementarias que se desarrollan en los centros, etcétera? ¿Qué garantías existen de que ese Director General disponga de toda la información?

Tampoco viene recogido en la legislación que los directores generales tengan arte ni parte en la evaluación docente.

**ARTÍCULO 13.-** La vinculación entre percepción de un complemento en forma de incentivo con la superación de una determinada evaluación contradice, como ya indicamos más arriba, lo marcado en la LOE respecto a evaluación docente.

La introducción de un requisito como es el de establecer una evaluación anual cuya superación sea condición obligada para el mantenimiento de la percepción del complemento contradice la legislación vigente en materia retributiva ya que no existe legislación ni estatal ni autonómica que ampare dicha discrecionalidad. En todo caso, la existencia de un incentivo sujeto a revisión anual por medio de una evaluación cuyo contenido se desconoce, carece de base legal.

Este reglamento pretende introducir la arbitrariedad a la hora de establecer complementos basados en parámetros desconocidos y no objetivos. Lo que parece dejar claro es que se trata de incentivos discrecionales, no consolidables y de cuantía indeterminada.

**ARTÍCULO 14.-** Este artículo entra en contradicción con aquellos en los que se declara necesario haber desempeñado de forma efectiva el puesto de trabajo para poder ser evaluado y así poder optar al incentivo económico correspondiente: en el caso del personal en situación de servicios especiales o liberado sindical. Se establece un doble rasero: lo que para unos es imprescindible, para otros no es exigible. Por lo tanto, si para ser evaluado es necesario desempeñar efectivamente el puesto de trabajo ¿por qué se hace una excepción con estas dos categorías de funcionarios?

**DISPOSICIÓN ADICIONAL.** La inclusión en esta disposición adicional de personal en muy distintas situaciones administrativas (asesores designados y personal en equipos de orientación a cuyo puesto de trabajo se accede de forma análoga a la de cualquier otro docente) resulta incomprensible. Existe una indefensión para éstos últimos ya que desconocen por completo cuáles serían los requisitos exigibles para serles de aplicación las disposiciones recogidas en este Reglamento.

La referencia al “incentivo generado por el personal docente en centros docentes” es incomprensible; es en esta disposición en la que aparece por primera vez dicho concepto, así como la referida al “incentivo generado por el personal que desempeñe puestos de trabajo en la administración general, de asesoramiento o en la inspección educativa”.

## **SOBRE EL PLAN DE EVALUACIÓN**

1. Incumple el dictamen del Consejo Consultivo, pues ni las fichas de evaluación se vieron por el citado Consejo, ni se determina el plazo de vigencia del plan, ni se fijan los criterios precisos de la valoración, ni la forma de participación del profesorado en su elaboración.
2. Resulta confuso y contradictorio en sus objetivos, puesto que uno de los objetivos de la evaluación sería “establecer un proceso de evaluación”. Además se habla de “exponer los elementos del sistema”, ¿en qué consiste? ¿de qué sistema? Igualmente habla de establecer mecanismos de mejora que no se explicitan en ningún apartado del plan.
3. En el art. 2, no se establece un período de vigencia del Plan, puesto que se dice que durará lo que dure, tal cual.
4. Otros artículos del plan repiten los conceptos ya comentados en el reglamento, concretándolos a este plan de evaluación. El elemento nuevo es la cuantificación del incentivo económico, que amplía las diferencias salariales entre cuerpos en 74€ mensuales.
5. Las fichas de evaluación, concreción máxima de este disparate, aparte de situarnos ante la indignidad frente a los medios de comunicación y la opinión pública, reforzando sus peores prejuicios sobre los docentes, presenta algunas formulaciones inquietantes, como el apartado 2c, del Apartado 2, que parece invitar a realizar gratis horas extraordinarias. O como el 2.i, que amenaza al enfermo con no cobrar.

## **CONCLUSIONES**

Dicho todo lo cual, parece lógico que este sea un proyecto de la Administración que suscita un fuerte rechazo de todos los sindicatos. Pues no es así: todo ello ha contado, no ya con la complicidad, sino con el concurso activo de dos ¿sindicatos? que aplauden con las orejas. Ya sabemos que para los liberados es gratis total, y algunos esperan no perder esa condición jamás.

Por nuestra parte, cumpliremos con nuestra obligación sindical de oponernos, por la vía judicial y de la movilización a esta evaluación.

Seguimos exigiendo que los 18,5 millones de euros destinados a la evaluación se destinen a compensar, en parte los recortes salariales que sufrimos, mediante su reparto lineal entre todo el profesorado.

Se dice, ya veremos, que esta primera dosis es “casi” gratis, sólo cuesta dignidad y sumisión a un nuevo sistema que en el inmediato futuro puede producir efectos laborales catastróficos, como demostró la evaluación de hace dos cursos y demuestra la realidad laboral de los países que han implantado sistemas de evaluación del profesorado.

Somos conscientes del chantaje económico a que se somete a todo el profesorado, como hace 4 años en vísperas electorales, y de que una mayoría pueda aceptarlo rechinando los dientes. Pero nuestro deber sigue siendo decirle la verdad al profesorado y tratar de evitarlo. En eso estamos y estaremos.

SECRETARIADO DE ASTURIAS DEL SUATEA