

Decret de regulació del perfil i la provisió de llocs de treball

L'Administració referma el model d'escola empresa de la LEC

L'Administració de la Generalitat ha publicat al DOGC 6.591 de 27.03.2014 el Decret que regula els procediments per definir els perfils i la provisió dels llocs de treball. Un Decret que servirà de base jurídica per a la transformació dels llocs de treball i l'adequació de les plantilles docents dels centres educatius públics a la LEC i que s'ha de contemplar interrelacionat amb el seu desenvolupament -decrets d'autonomia, direcció i avaluació- que avancen cap un nou model de centre educatiu públic cada cop més assimilable al funcionament dels centres privats.

En coherència amb la lluita seguida contra la LEC (hem estat dels sindicats que més vàrem mobilitzar el professorat en contra de la tramitació d'aquesta Llei) i contra els decrets d'autonomia i direcció, que USTEC-STEs (IAC) té recorreguts davant del Tribunal Suprem, el nostre sindicat impugnarà aquest Decret perquè, a parer nostre, vulnera normativa vigent i drets del professorat.

Què diu el Decret? Reitera i apunta el model de direcció de la LEC

El Decret apunta el nou model de direcció que les administracions educatives estan imposant i que la LEC consolida. En aquest sentit, el Decret referma el paper de les direccions com a representants de l'Administració en els centres públics, fins al punt que l'Administració s'apropia de la figura de la direcció en tant que les decisions que prengui, en el marc de l'autonomia de centres, s'han d'entendre executades o avalades per l'Administració.

Amb aquesta finalitat, s'estableix una clara cadena de comandament on l'Administració controla i dirigeix les direccions i, alhora, dona instruments perquè aquestes controlin i exerceixin el seu comandament sobre el



professorat. Així, a partir de mesures contemplades en els anteriors decrets els dona ara la facultat de proposar requisits per als llocs de treball, proposar la transformació de llocs de treball i intervenir directament en l'atorgament de determinats llocs de treball tant de caràcter definitiu com temporal. De tal forma que els llocs de tota la plantilla del centre, però especialment d'una part, queden flexibilitzats i el seu nomenament i la seva continuïtat dependrà de la direcció i de l'Administració.

Es busca obrir vies de provisió subjectives, subjectes a criteris ambigus, quan no eteris. Es tracta de pugnar per establir una política educativa que permeti a l'Administració en general, i al partit de govern de torn en particular, exercir un control absolut dels centres educatius públics.

A més, el tractament de gènere en el redactat final del Decret és lamentable: fins a 21 vegades surt el terme director sense fer cap esment a la possibilitat que aquesta figura sigui exercida per una dona.

Una nova classificació de llocs de treball amb nous perfils i procediments de provisió definitius

El Decret no només classifica els llocs de treball en ordinaris, específics o singulars i de provisió especial, sinó que busca lligar a la naturalesa d'aquests llocs determinades funcions, abans considerades funcions docents genèriques. Per tant, els llocs de treball es diferencia pels requisits per accedir-hi, les funcions en l'organització escolar, la forma de provisió amb què s'obtenen i, fins i tot, per les seves retribucions complementàries.

En aquest sentit, els **llocs ordinaris** serien els propis d'una especialitat o d'àmbit i estarien associats a les funcions genèriques de la funció docent des de la

impartició de classes fins a la participació en les activitats complementàries i extraescolars. Haurien de constituir com a mínim la meitat dels llocs de treball del centre i serien proveïts per concurs general.

Els *llocs específics o singulars* són llocs propis d'especialitat a la qual es podrien afegir altres requisits de capacitació, titulació i experiència i formació. Són llocs que podrien requerir tècniques de treball diferenciades i exigirien responsabilitats especials i peculiaritats pròpies, amb un perfil propi per desenvolupar activitats específiques relacionades amb el suport al projecte educatiu i al projecte de direcció. Podran ser temporals o definitius.

El llocs específics definitius es proveiran per un concurs específic que constarà de dues fases, una de suma de mèrits que suposarà el 60% de la puntuació i una segona que tindrà dues parts, una d'exposició d'un projecte sobre el lloc de treball en relació al desenvolupament del projecte educatiu i una entrevista personal amb una comissió de valoració que presidirà un inspector/a i que comptarà amb la presència de la direcció i amb un mínim de dos professors del centre on està el lloc al qual s'aspira. S'ha de superar la meitat de la puntuació de la segona fase per poder sumar els mèrits de la primera i accedir al lloc de treball. Per poder participar, a més de pertànyer al cos al qual estigui assignat el lloc de treball, s'hauran d'acreditat un mínim de dos anys com a funcionari de carrera.

USTEC-STEs (al contrari que altres sindicats) sempre s'ha mostrat en contra d'aquest tipus de places, ja que la seva extensió i proliferació limita, i encara limitarà molt més, que surtin vacants per al concurs de trasllats ordinari i, per tant, redueix la mobilitat del professorat a places no condicionades a determinats projectes de direcció.

I els **llocs de provisió especial**, que quedarien reservats a membres de l'equip directiu. Els aspirants, individuals o equips de gestió, hauran de posar en marxa centres de nova o recent creació o centres de dificultat especial en entorns socials desfavorits. En el cas de participació en equip la valoració negativa d'un dels seus membres comporta la denegació de l'accés als llocs de treball de tot l'equip.

Per poder accedir a aquests llocs de treball, a més dels requisits propis del lloc, s'han de tenir 3 anys de docència directa com a funcionari de carrera.

Aquests aspirants presentaran un projecte de desenvolupament del lloc referit a l'aplicació del projecte de direcció, el seu currículum i se sotmetran a una entrevista amb la direcció del centre i, si s'escau, amb un membre de l'equip directiu.

La discrecionalitat abona l'arbitrarietat

Altrament, una part que pot arribar fins al 50% dels llocs de cada centre està subjecta a procediments de provisió discrecionals amb un pes determinant de criteris subjectius que es materialitzen en la interpretació que de la persona aspirant facin els entrevistadors, ja que l'entrevista personal esdevé un element determinant en la resolució dels processos específics i de provisió especial.

Les fórmules no són noves. Es copia el sistema de l'empresa privada en consonància amb el paper gerencial i empresarial que la LEC dóna a les direccions o, dit d'una altra manera, es copia el sistema administratiu d'elecció de càrrecs de confiança, on la perversió del sistema comporta que el perfil ja estigui fet pensant en la persona que després ocuparà el lloc de treball. En fi, hi haurà professorat que accedirà a uns llocs definits com si fossin un anell al dit.

Altres qüestions sobre els llocs de treball: un instrument de reconversió de llocs de treball i de recol·locació del professorat

Cada any el Departament d'Educació fixarà, a proposta de les direccions, en funció de l'oferta educativa i de les disponibilitats pressupostàries, les dotacions de cada centre públic. L'extensió i aplicació d'aquest Decret farà inútil la negociació col·lectiva i dificultarà molt el control dels criteris de confecció de plantilles perquè es garanteixi la transparència, l'objectivitat i la igualtat per a tots els centres educatius. Així s'abonen les diferències i arbitrarietats també en l'assignació de les dotacions de plantilles, ja que se'n facilita la retallada, ja sigui generalitzada o dels centres que l'Administració vulgui.

A més, tant d'aquesta aplicació de les plantilles com de la seva adaptació a les necessitats del projecte educatiu se'n poden desprendre supressions i transformacions o modificacions de llocs de treball, amb el consegüent desplaçament del professorat afectat.

Els criteris existents per discernir el lloc a suprimir tot sembla indicar que desapareixeran, i tant la supressió com la transformació o modificació es farien a proposta de les direccions i amb l'aprovació de l'Administració. La manca d'un criteri clar i les polítiques economicistes que està portant a terme el Departament fan de la polivalència del professorat un element clau per a possibles supressions i desplaçaments. En aquest sentit, el Departament potencia la polivalència funcional del professorat com un element clau d'estalvi econòmic.

En tot cas, tots els llocs de treball són susceptibles de transformació i/o supressió, però el Decret no aclareix pas com. Se suposa que la supressió d'un lloc de treball està lligada al descens de l'oferta educativa; no obstant, la modificació o transformació de llocs de treball no queda subjecta en el Decret a cap criteri.

En les seves declaracions públiques, la consellera s'ha omplert la boca dient que els llocs ocupats per definitius, avui la immensa majoria ordinaris, no serien tocats. Ara bé feta la llei feta la trampa, i en normatives inferiors com les de plantilles anuals ens podem trobar amb transformacions d'aquests llocs de treball ocupats per professorat definitiu que sera desplaçat a altres llocs del centre o a altres centres, ja que el Decret comporta una absoluta indefensió en no contemplar cap cautela o criteri que pugui impedir-ho.

En aquest sentit, el Decret parla de tenir a cada centre el 50% de llocs ordinaris o el 75% de llocs ordinaris i específics, la qual cosa obre la porta a totes les especulacions sobre el futur ja que en la gran majoria de centres el professorat que ocupa llocs ordinaris com a definitius se situa al voltant del 70%. Aleshores, com imposaran els llocs específics i de provisió especial? Obrint concurs de mèrits perquè els llocs ocupats per provisionals i interins passin de ser ordinaris a específics amb el consegüent desplaçament d'aquest professorat? O remonent també professorat definitiu per transformació de lloc de treball, a més d'aprofitar les baixes per excedència, o jubilació per convertir llocs de treball en específics?

És evident que la proposta de transformació de llocs de treball i el perfil dels nous llocs ha de venir de la direcció i ha de ser aprovada per l'Administració. No obstant, l'Administració es reserva el dret a fer-ho directament en aquells centres que consideri convenient. En tot cas,

el Decret manté el dret preferent a centre o zona per supressió o modificació de lloc de treball.

L'altra forma de remoció que pot facilitar la transformació de llocs de treball està motivada per la declaració d'avaluació negativa; és a dir, el professorat que a judici dels avaluadors (direcció i inspecció) demostri manca de capacitat manifesta mitjançant un expedient contradictori serà apartat de la docència directa en un termini de dos anys, i se li suprimirà el complement específic, tot passant a cobrar només el sou base, els triennis i el complement de destinació, i per a la seva reincorporació necessitarà superar una prova d'idoneïtat, una tutorització i una nova avaluació.

Aquests processos de classificació, supressió i modificació de llocs de treball poden ser susceptibles d'un alt grau de discrecionalitat, subjectivitat i, si més no, arbitrarietat. **USTEC·STEs posa els seus serveis jurídics al servei del professorat afectat per contribuir a la defensa dels seus drets.**

La definició de llocs específics i de provisió especial és absolutament artificiosa i sense cap sentit en centres de règim ordinari, ja que les seves funcions són un misteri d'interpretació dels projectes educatius de centre, que fa el projecte de direcció. Tot molt ambigu, tot ben poc clar. Tot pedagògicament innecessari ja que les aportacions del professorat es poden fer igual des de llocs ordinaris, però tot políticament molt rendible.

Llocs de treball temporals i provisionals

El Departament establirà un procediment per a destinacions de caràcter temporal en què haurà de participar el funcionari de carrera i/o en pràctiques sense definitiva i, si s'escau, el personal que sol·liciti comissió de serveis i els interins, en el qual haurà d'intervenir la direcció del centre.

Per als llocs específics i de responsabilitat especial, la direcció podrà formalitzar propostes de nova incorporació amb la possibilitat d'una entrevista prèvia al personal esmentat. En el cas del personal interí per poder ser proposat haurà de tenir una antiguitat mínima de 12 mesos i amb avaluació positiva. Aquesta proposta també es podrà donar per ocupar llocs ordinaris de centres d'especial dificultat.

Per a tots els tipus de llocs de treball (aquí també llocs ordinaris) la direcció podrà demanar-ne la continuïtat (en el cas del personal interí també amb 12 mesos i avaluació positiva).

Ara bé, també pot fer una proposta de no-continuïtat en el lloc de treball del personal esmentat, sempre amb el vistiplau de la inspecció i amb resolució motivada i audiència prèvia. Aquesta proposta suposa la no-continuïtat d'aquest professorat en el centre per un període d'un curs escolar.

Malgrat que l'atorgament de la vacant s'ha de motivar, cosa que no sembla gaire difícil, l'alt grau de discrecionalitat genera les condicions per a l'abús i l'arbitrarietat i, sobretot, per a la dispersió dels concursos i, per tant, es devaluen els criteris de mèrit, igualtat, publicitat i capacitat.

Nomenament de substituïts a dit

Les direccions podran seleccionar personal interí docent per cobrir substitucions temporals, entre els components de la borsa de treball que creguin que s'adeqüin millor a les peculiaritats del centre.

La Direcció General competent fixarà una ponderació (pes) dels següents sis criteris: la nota mitjana del títol

acreditat per accedir a la borsa, l'experiència docent, aprovat sense plaça en les oposicions, formació acadèmica i permanent, avaluació positiva i acreditació de llengua estrangera.

La direcció ha de fer la selecció d'entre els 20 primers aspirants que tinguin el SSTT com a preferent i que compleixin els criteris d'adequació a les peculiaritats del centre educatiu i al contingut del lloc de treball i un cop entrevistats un mínim de tres aspirants, llevat que proposi la continuïtat al centre d'algú altre (informe motivat que quedarà arxivat al centre). En el cas contrari nomenarà el Departament d'Ensenyament telemàticament.

A més, les direccions podran proposar la no-continuïtat del professorat substituït. Els substituïts novells hauran de superar un període de prova o avaluació inicial durant els quatre primers mesos amb informes de totes les direccions dels centres on hagin estat nomenats com a mínim un mes. En el cas de no superar-la, s'interromprà el seu nomenament i serà expulsat de la borsa i no s'hi podrà tornar a inscriure fins al curs següent, en què haurà de superar una prova d'idoneïtat i una nova avaluació.

Amb el personal més en precari és amb qui el Decret es mostra més dur, tot buscant la dependència total d'un personal substituït que, en cap cas, podrà contradir o posar en dubte les tasques o funcions que li seran encomenades.

Quins objectius persegueix el Decret?

Reiterem que aquest Decret, juntament amb la LEC i amb la resta del seu desenvolupament, busca canviar el model de funcionament dels centres educatius públics i acostar-lo a un model de funcionament empresarial i gerencial, a un model de funcionament que faci possible en un futur la seva privatització.

Aquesta compartimentació dels llocs de treball individualitza les funcions i les decisions sobre les tasques en detriment de la presa de decisions col·lectiva, busca jerarquitzar la cadena de comandament en base al lloc de treball que s'ocupa i en definitiva, busca enterrar la gestió democràtica i participativa, que quedarà com una cosa decorativa.

En aquest sentit, l'Administració busca crear un subtil però sòlid lligam entre l'atorgament i manteniment del lloc de treball i la seva política educativa a través de la direcció per intentar que es porti a terme sense fissures.

Es busca generar més competitivitat entre el professorat i entre els mateixos centres educatius. D'una banda la subjectivitat, tant en la transformació de llocs de treball com en el seu atorgament, obliga el professorat a competir directament, ja que no dependrà dels mèrits de cadascú sinó que la capacitat de persuasió pren una importància vital per accedir-hi. Així l'Administració busca jerarquitzar la importància dels llocs de treball en la tasca educativa. Al capdamunt de la piràmide hi hauria els llocs de provisió especial i específics i a la base els llocs ordinaris o, dit d'una altra manera, els llocs específics i de provisió especial serien els compromesos amb el projecte educatiu.

De l'altra, obre una via perquè els centres, de cara als processos de matriculació, busquin l'establiment d'algun lloc de treball més enfocat al màrqueting publicitari que a les necessitats reals del seu alumnat.

Així mateix, fa possible que centres amb les mateixes necessitats i tipologies d'alumnat puguin tenir llocs de treball diferents i això, si tenim en compte que els de diferents tipologies de ben segur que els tindran, facilita

El Decret implica una important inseguretat jurídica i

A més d'impulsar aquestes mesures de resistència interna, USTEC-STEs està impulsant que les juntes de personal es manifestin públicament en contra del Decret i per la dimissió de la consellera Rigau. També estem proposant a la resta de sindicats i a les assemblees i plataformes on participem accions i mobilitzacions al carrer.

Tortosa (43500):: C/ Nou del Vall, 1 ent. Telèfon i Fax 977 51 10 46 ● tortosa@sindicat.net