



Per un sindicalisme alternatiu

l'esquerd

www.cgtense.pangea.org • cgtense@cgtcatalunya.cat • DL 36887/92

Federació
d'Ensenyament
de CGT
de Catalunya
Via Laietana, 18,
Planta 9
08003 Barcelona
Tf. 932687825

abril 2014

La Consellera desenvolupa els articles 114 i 115 de la LEC i l'article 77 de la LOMCE: l'assignació a dit de les plantilles per part de les Direccions dels centres.

(DECRET 39/2014, de 25 de març, pel qual es regulen els procediments per definir el perfil i la provisió dels llocs de treball docents.)

EL DECRET DE PLANTILLES EN 6 PASSOS

El nou decret de plantilles ha estat desenvolupat en forma de punyalada per l'esquena al professorat. Negociat directament amb la junta central de directors i amb l'associació de directors professionals de Catalunya (AXIA) va ser amagat des del principi als sindicats i aprovat amb el rebuig total d'aquests i de l'immensa majoria dels professionals de l'ensenyament. Amb els vots d'Esquerra Republicana (ERC) i convergència i Unió (CiU) aquest decret introdueix a l'ensenyament públic elements de selecció de personal propis de l'empresa privada i, per desgràcia, d'algunes administracions públiques (Ajuntaments, Diputacions...) obrint les portes a l'amiguisme, la subjectivitat i a la discrecionalitat. Al mateix temps la tanca a la necessària igualtat d'oportunitats que totes les treballadores hauríem de tenir davant un lloc de treball públic.

Així, a partir del proper curs, les direccions dels centres tindran la possibilitat de definir requisits especials al 50% dels llocs de treball del centre (100% als centres situats en entorns desfavorits) per, així, poder escollir bona part de l'equip de treballadores que conformaran la plantilla. També per proposar interins per a vacants que tingui el centre o nomenar les persones que faran les substitucions del personal titular.

El fet és que ja porten anys treballant en aquest sentit: anys sense convocar concursos de trasllat autonòmic, mínimes vacants al concurs de trasllats d'àmbit estatal (que han de convocar obligats per Madrid), augment exponencial en l'assignació de llocs de treball de caràcter arbitrari (llocs singulars associats als plans estratègics, places reservades per les direccions que no surten a concurs públic, etc), a més dels decrets de direccions, d'autonomia i d'avaluació (aquest darrer a punt de caure).

Però: Com afecta les nostres condicions de treball aquest decret?

**A dit ?
NO GRÀCIES!**



1. La direcció decideix:

Competència del director del centre (Art. 2)

«1. Correspon a la direcció ... dins les assignacions pressupostàries anuals ... proposar la plantilla de llocs de treball del centre i les modificacions successives, amb periodicitat anual.»

«2. La direcció ... intervé en la definició dels requisits específics exigits per ocupar determinats llocs de treball de la plantilla docent ...»

«4. La direcció del centre públic intervé, ... en els procediments de provisió per concurs específic i de provisió especial, i formula les propostes de nomenament dels aspirants seleccionats en aquest darrer cas, així com les propostes de destinacions provisionals. També intervé en el nomenament del personal interí docent... La direcció del centre públic formula les propostes de nomenament de destinacions provisionals del personal docent que ha d'ocupar els llocs de treball específics temporals.»

Així, la direcció proposa al Departament la seva plantilla. A més pot demanar requisits específics per a llocs de treball de la plantilla docent.

2. Llocs de treball destinats a funcionaris. Tres tipologies -ordinaris, específics, i d'especial responsabilitat-, tres maneres per accedir-hi i tres maneres de perdre el lloc de treball.

A partir d'aquest decret els llocs de treball es divideixen en 3 tipologies:



Llocs de treball «ordinaris» (Art. 3.1.a)

Corresponen als llocs de treball propis d'una especialitat docent. Com a mínim el 50% dels llocs de treball d'un centre han de ser d'aquest tipus (Article 9.3).

Per a accedir a aquests llocs de treball (article 13) es preveu el concurs general de mèrits. Es valoraran, entre d'altres, l'antiguitat, la formació, l'avaluació positiva de l'acció docent o els mèrits acadèmics.



Llocs de treball «específics» (Art. 3.1.b)

Corresponen a llocs de treball amb requisits addicionals de titulació, formació, experiència o altres. Aquestes places tindrien associades condicions específiques de titulació, formació i experiència (ex: coneixement de les llengües, ús de les TIC, tècniques de treball innovadores o aquelles que determini la direcció). El Departament decideix en cada cas si aquests llocs de treball són provisionals (posa com exemple les aules d'acollida, les unitats de suport a l'educació especial o aquells altres que responguin a necessitats conjunturals lligades a l'atenció temporal d'alumnes amb necessitats educatives específiques, veure punt 3) o definitius. L'associació entre un lloc de treball i aquestes «condicions específiques» la fa la direcció del centre o directament el Departament per a determinats casos com, textualment, «els centres de persones adultes o altres llocs de característiques singulars.»

Per a accedir a aquests llocs de treball (article 15), quan hagin estat definits com a definitius, s'ha de participar en un concurs específic, on es demana als aspirants ser funcionaris de carrera des de fa dos anys o més, reunir les condicions específiques de titulació, experiència... o altres que hagin definit la direcció del centre o l'Administració, i, a més a més, superar dues fases de selecció:

* **Primera fase:** Valoració de mèrits (antiguitat, valoració positiva de la funció docent, formació permanent, etc). 60% de la nota final.

* **Segona fase:** Defensar davant una comissió de valoració (inspecció, direcció i, com a vocals, 2 membres del claustre) el projecte relacionat amb la plaça i, si escau, superar una entrevista personal. 40% de la nota final



Llocs de treball «d'especial responsabilitat» (Art. 3.1.b). Places reservades amb funcions directives.

Places encaminades a donar suport a l'equip directiu amb funcions de gestió, direcció però també docència. El director pot definir requisits específics d'aquests llocs. Quan aquestes places s'han d'ocupar amb funcionaris de carrera sense destinació definitiva al centre es farà un concurs públic d'accés (amb les particularitats que direcció i Departament estableixin en cada cas) i qui guanyi el lloc de treball passarà a ser definitiu al centre (article 17).

L'apartat 2 d'aquest article 3 prepara la figura del «superdirector» (una figura de la que ja havíem parlat quan resumíem la LEC: «el Departament d'Ensenyament pot establir que determinats llocs de treball tinguin un abast d'àmbit territorial superior al centre de treball dintre del mateix municipi, zona educativa o comarca...») és a dir, un càrrec directiu que gestionarà varis centres educatius alhora.

Relacionat també a l'accés a llocs directius l'article 6.3 ens parla de la possibilitat que el Departament estableixi requisits especials per a poder accedir a determinades direccions (ex: tenir el títol de director professionals), comodí per tallar de socarell la possibilitat que professionals «no afins» es puguin fer amb la direcció dels centres.



Expulsió d'un funcionari del seu lloc de treball.

El decret, dedica tota una secció (la tercera) al «**cessament dels funcionaris docents que ocupen llocs de treball mitjançant els diferents procediments de provisió**».

Així, l'article 21.1 ens deixa clar que qualsevol funcionari, que ocupi qualsevol tipus de plaça pot ser «**remogut**» del seu lloc de treball per:

«a) *Supressió o modificació del lloc de treball*». La conseqüència és quedar adscrit a un altre lloc de treball de la mateixa zona amb caràcter definitiu quan es produeixi una vacant (article 23).

«b) Pèrdua del lloc de treball per resolució ferma d'un expedient disciplinari.»

«c) *Avaluació negativa de l'acompliment del lloc de treball...*»

Aquesta via, implica l'obertura d'un expedient contradictori que es resol en un període màxim de sis mesos, a més de la pèrdua de la plaça, implica haver d'estar 2 anys

sense docència directa i sense dret a percebre el component general del complement específic docent de la nòmina (article 22). Un cop passats els 2 anys el funcionari ha de passar una prova d'idoneïtat i un període d'avaluació personal.

Els que hagin entrat per ocupar un càrrec directiu (llocs d'especial responsabilitat), a més, poden ser «remoguts» per 21.2a) Revocació del nomenament per part de la direcció o 21.2b) Renúncia de l'interessat. La conseqüència serà quedar adscrit a la primera vacant que es produeixi a la zona de la qual provenia el funcionari abans del concurs de provisió especial (article 24).

3. Destinacions provisionals, substitucions, i centres situats en entorns desfavorits: Màxima capacitat d'intervenció de les direccions per escullir i rebutjar personal.

Funcionaris de carrera i en pràctiques (art. 26)

Hem dit que l'article 3b ens parla de llocs de treball específics que tindran un caràcter temporal a dins del centre (p. ex. USEE, aules d'acollida) que seran proveïts mitjançant el procediment d'adjudicació de destinacions provisionals.

L'article 26.1 ens diu que «*Els procediments de provisió de llocs de treball específics i de responsabilitat especial amb caràcter provisional...han de preveure la intervenció de les direccions dels centres educatius públics...mitjançant... propostes de funcionaris de carrera i/o en pràctiques, de continuïtat o de nova incorporació al centre...*» És a dir, per a aquelles places temporals definides com «específiques» o «especial responsabilitat» la direcció pot proposar qualsevol funcionari amb destinació provisional al centre o de fora el centre. Per valorar la proposta la direcció pot fer una entrevista personal.

Els articles 26.4 i 26.5 ens fan veure l'abast de com aquest decret afecta de ple a les condicions laborals del personal interí i substitut: «*4. La direcció... pot formular propostes de continuïtat en el mateix centre educatiu públic del curs anterior en ocasió de vacant...per ocupar vacants de llocs de treball ordinaris o específics.*» «*5. La direcció ... pot proposar la no-continuïtat en el mateix centre per al curs següent d'un funcionari docent de carrera o en pràctiques destinat provisionalment, mitjançant un informe...*»

Personal interí i substitut (art. 27 i 28)

Per a ocupar una **vacant** (article 27):

L'article 27.1 ens diu que per a les places definides com a específiques (i per les ordinàries també als centres situats en entorns desfavorables) «...els directors poden proposar, com a continuïtat o nova incorporació, d'entre els que formen part de la borsa de treball de personal interí docent, el nomenament del personal interí, amb la conformitat de les persones interessades, sempre que reuneixin els requisits exigits a la plantilla docent i tinguin acreditada una experiència mínima docent de 12 mesos en centres educatius públics, amb avaluació positiva». I per si no queda clar el punt 2 aclareix que «*S'han de*

prioritzar les propostes de les direccions en el procediment de nomenament d'interins per davant del criteri d'ordenació de la borsa». I el punt 3 remata «*En l'assignació de destinacions d'interins en vacants de plantilla corresponents a llocs de treball ordinaris i específics... avaluació positiva i proposta prèvia de la direcció...per davant del criteri d'ordenació de la borsa de treball*».

Per a fer una **substitució** (art. 28)

El punt 1 diu: «*El director del centre educatiu públic pot seleccionar... el personal interí docent per cobrir substitucions temporals en el centre...*». Per justificar l'elecció els directors poden recolzar-se en criteris com l'experiència docent, l'avaluació positiva de la funció docent o la puntuació d'una entrevista personal aspirant-director, entre d'altres aspectes. *El director ha de fer la selecció d'entre els vint primers aspirants disponibles que compleixin els criteris d'adequació a les peculiaritats del centre educatiu i al contingut del lloc de treball, segons la seva experiència docent o formació, d'acord amb la prelatió de la borsa de treball i que hagin sol·licitat l'àmbit territorial on està ubicat el centre educatiu públic, després d'haver entrevistat un mínim de tres aspirants.* No cal entrevista si ja ha treballat al centre.

El punt 6 explicita que la direcció pot proposar la no continuïtat d'un substitut.

És a dir que cal anar amb els currículums i caure bé per tenir treball.

Expulsió del personal interí i substitut del seu lloc de treball

De l'expulsió del lloc de treball del personal interí i substitut ja n'hem parlat: amb un informe de no continuïtat n'hi hauria prou. A més, i això ja està passant, l'aixecament d'un expedient contradictori no disciplinari a un treballador interí o substitut implica l'expulsió de les llistes durant un any i la necessitat de passar una prova personal i un procés d'avaluació per reincorporar-se a les mateixes.

Centres situats en entorns desfavorits

L'article 26.3 augmenta el marge de maniobra a les direccions de centres situats en entorns socialment desfavorits dient que «*la direcció del centre educatiu públic també pot proposar per als llocs ordinaris...el nomenament de noves incorporacions al centre educatiu públic de personal funcionari docent de carrera i funcionari en pràctiques*». Pràcticament la capacitat de fer i desfer amb el 100% de la plantilla

Les disposicions addicionals primera i segona ens parlen dels centres situats en entorns socialment desfavorits i diu que «*el Departament d'Ensenyament ha de revisar l'actual classificació dels centres... criteris objectius i mesurables... nivell socioeconòmic de les famílies dels alumnes, nombre d'alumnes amb necessitats educatives específiques i alumnes nouvinguts*» i també que «*abans de la finalització del curs escolar d'entrada en vigor d'aquest Decret, el Departament d'Ensenyament ha de determinar els centres educatius públics de dificultat especial...*». Per tant restem a l'espera

d'una nova classificació dels centres que molt probablement faci desaparèixer la denominació de CAEPS i comenci a relacionar els recursos extres que reben aquests tipus de centres amb resultats i acords de corresponsabilitat centre-Departament que ja veurem de si acaben, o no, d'enfonsar definitivament la ja utòpica idea de la igualtat d'oportunitats a l'ensenyament català.

4. Afecta tothom?

Article 4: Condicions de flexibilitat dels llocs de treball docents

1. En l'educació bàsica, la definició dels llocs de treball docents s'ha d'adequar al context d'organització flexible dels ensenyaments, d'acord amb els criteris d'organització pedagògica i els plantejaments educatius del projecte educatiu del centre i del projecte de direcció, i ha de permetre l'aplicació dels criteris que han de regir l'atenció a la diversitat i de les mesures organitzatives i curriculars corresponents.

2. En l'educació secundària obligatòria, la definició dels llocs de treball docents ha de permetre que els centres educatius públics puguin establir una organització flexible del currículum, tenint en compte la polivalència del professorat que actua sobre un mateix grup d'alumnes, en funció de la seva especialització i formació. El desenvolupament del currículum ha de tenir en compte, primordialment, les especialitats docents del professorat, sense perjudici de la seva polivalència curricular.

Veiem a l'article 4 que es pot demanar a tothom que faci docència independentment de la seves especialitats. És més, es poden definir llocs de treball amb multi-titulacions, la qual cosa implicaria la pèrdua del lloc de treball actual i haver de buscar-ne un altre adequat al sostre de formació de la persona afectada.

5. Valoració

L'abaratiment del cost de les plantilles (més alumnes per aula, més hores de treball i pèrdua adquisitiva de prop d'el 30%) i la imposició d'un model de gestió propi de l'empresa privada (control absolut sobre les plantilles per part de les direccions dels centres) són un pas de gegant en el camí cap a la privatització de l'ensenyament públic a la que ens porten aquests, i aquells, governs (central i autonòmics). Des de CGT, afirmem que aquest decret de plantilles suposa:

- * Precarització dels llocs de treball.
- * Jerarquització totalitària dels centres.
- * Amagar els conflictes i inseguretat per a les persones docents.
- * Ppersonalització dels centres en la figura de la direcció en funció de l'estil.
- * Carregar de més feina i més responsabilitat a les direccions.
- * A la llarga l'anul.lació de la participació de la comunitat educativa.

Com sempre, us animem a sumar-vos a la lluita contra aquesta progressiva i incessant destrucció de l'educació pública i dels nostres drets laborals.

AQUEST PROJECTE NO VE SOL:

Recordem que hi ha un decret d'autonomia de centre i un decret de direccions. A més el decret d'avaluacions s'espera aviat. L'entrada de l'actual decret carrega les direccions de responsabilitats greus, ja que en depenen els llocs de treball dels docents que conviuen en el centre, no només per motius disciplinaris.

En realitat fa les direccions i la seva continuïtat més dependents de l'administració educativa.

6. Propostes

Des de CGT animem als claustres a demanar per escrit a les direccions que, ja que hi ha la possibilitat legal de fer-ho, no facin servir els mecanismes arbitraris de selecció de personal que aquest decret els ofereix. Que es continuïn basant en criteris objectius com l'antiguitat, l'experiència, l'ordre de la llista de substitucions, etc. i que exigeixin a l'administració que facin la seva feina quan interpretin que un professional no està a l'alçada: formació i suport professional i, esgotats aquests, el que la legalitat prèvia a aquest decret determina per cada cas.

Us animem a organitzar-nos com a treballadors i treballadores, a través de les assemblees de centre, de les de zona i de les assemblees provincials. Només així, prenent partit, participant de les decisions, podrem aturar-los.

**A dit ?
NO GRÀCIES!**

