

Comentaris d'ASPEPC-SPS al Decret de plantilles (ara de "provisió de llocs de treball") enviats a la Consellera d'Ensenyament

Campanya contra el decret de plantilles

El text sobre el qual s'ha treballat és el darrer esborrany que el Departament ens va fer arribar a través de la Mesa Sectorial. Es van produir des d'aleshores algunes modificacions que, tot i no afectar l'esperit del decret, incorporen variacions quantitatives, com ara que la plantilla dels centres estarà proveïda pel sistema de concurs de mèrits general com a mínim en un 75% -contra el 50% inicial que es proposava- o la decaiguda de "requisits addicionals" en aquest mateix sistema ordinari de provisió de places. En qualsevol cas, hem treballat sobre el text base inicial, ignorant les modificacions que es van admetre durant les negociacions, en el benentès que som conscients que en aquests casos, i en algun altre, ja s'hi han produït modificacions. Tanmateix, en no disposar de cap text amb els nous redactats incorporats, farem servir l'esborrany més recent que tenim, enviat pel Departament d'Ensenyament l'abril del 2013. Hem ressaltat en negreta els textos que es corresponen a l'esborrany del decret de provisió i plantilles; els nostres comentaris de cadascun d'aquests textos estan en cursiva. En negreta i cursiva, hem distingit els textos que més propicien l'arbitrarietat, implícita o explícita, que volem palesar.

PREÀMBUL

(...) **dota les direccions dels centres de facultats per intervenir en la definició de la plantilla docent i en l'assignació de perfils singulars a determinats llocs de treball d'acord amb el projecte educatiu** (...) el concurs específic, per als llocs específics, i el sistema extraordinari de provisió especial per accedir als llocs d'especial responsabilitat que donen suport a la direcció del centre (...) (...) **el decret orienta els seus preceptes a afavorir la gestió de les direccions** tant per dotar de continuïtat els equips docents dels centres com per intervenir en la selecció de personal docent que s'hi ha de destinar. (...) **la intervenció de les direccions en el nomenament del personal interí docent** (...) les regles de polivalència disciplinar a què s'han d'atenir els continguts funcionals d'alguns dels llocs de treball ordinaris de les plantilles docents, amb requisits de més d'una especialitat docent, en l'ESO, el Batxillerat i la Formació professional.

Atès que es tracta del preàmbul i, per tant, de prescripcions genèriques, valorarem conjuntament aquests textos. El problema no rau solament en el que diuen, sinó molt especialment en el desenvolupament que posteriorment se'n fa al llarg del decret. Una cosa és que el director intervingui en la definició de la plantilla, sigui d'acord amb el projecte educatiu del centre o a partir de qualsevol altre criteri, tècnic o professional, però això no té res a veure amb la capacitat d'intervenció que se li atorga a continuació en la designació de les persones que s'han d'ocupar aquests llocs de treballs, la qual cosa permet implícitament l'arbitrarietat, tal i com es palesa en els textos que hem ressaltat, inclosos en aquest preàmbul.

ARTICULAT

Article 2. Competència del director/a del centre educatiu

2.2 La direcció del centre públic intervé en la definició dels requisits específics exigits per

ocupar determinats llocs de treball de la plantilla docent del centre, d'acord amb el projecte educatiu i el projecte de direcció, en els termes indicats a l'apartat C de l'annex 1 d'aquest Decret.

La intervenció del director s'ha de remetre en tot cas a la definició d'aquests perfils, d'acord amb criteris objectivables i quantificables, però no a la selecció de la persona que ocuparà el lloc de treball. Com tantes altres vegades al llarg del text que estem comentant, el problema no solament és el que diu, sinó, sovint i sobretot, el que no diu, però que permet: eventuais pràctiques d'amiguisme o clientelisme que queden fora de qualsevol possibilitat de control.

2.3. Els requisits específics proposats per la direcció del centre es poden referir a requisits addicionals o perfil propi d'experiència docent, de titulació o de capacitat professional docent. **La direcció també pot proposar les característiques i funcions individualitzades del perfil específic dels llocs de treball d'especial responsabilitat, que estan reservats als membres de l'equip directiu.**

No se'ns acut quins poden ser els requisits "de capacitat professional docent", més enllà de l'acreditació objectiva atribuïble, d'entrada, a qualsevol funcionari docent, o les "característiques i funcions individualitzades...", ja que es tracta d'un concepte tan ampli que, molt especialment en el segon cas, permet, sense ulterior capacitat de control, l'elaboració d'un perfil ajustat a una persona concreta. I això és precisament el que tota normativa hauria de procurar evitar en una Administració pública.

2.4. La direcció del centre públic intervé, en els termes que estableix el capítol 3, 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. També intervé en el nomenament del personal interí docent, d'acord amb les previsions del...

Quant a la intervenció de la direcció en els procediments de provisió per concurs específic i de provisió especial, sembla que s'estigui ja perfilant un doble model de docent, els criteris de definició d'un dels quals no van més enllà de la subjectivitat i, per tant, d'aleatorietat. Si un docent que opta a un determinat concurs específic reuneix els requisits, el mecanisme de nomenament, en concurrència, ha de ser un criteri objectiu atès als principis de publicitat, mèrit i capacitat. En aquest sentit, la intervenció del director, o la de la comissió que conjuntament amb ell valora els concursants, s'ha d'atènyer a estrictes criteris de baremació, igual, per exemple, que les comissions de baremació d'un concurs de trasllats general. Certament amb la particularitat, en el cas del concurs específic, que hi ha més requisits incorporats a la convocatòria. Pel que fa al nomenament directe del personal interí, l'arbitrarietat és tan òbvia que qualsevol comentari és quasi escadusser. Una cosa seria que es modifiquessin els criteris de baremació de mèrits a la borsa de treball; una altra de molt diferent és que no hi hagi criteris o que no serveixin per altra cosa que ser a la borsa. Si un determinat lloc de treball que haurà de ser ocupat per un interí o substitut requereix d'algun requisit addicional, aquest ha de ser perfectament objectivable i pot estar inclòs en una subcategoria a la llista de substitucions, amb el corresponent ordre de prelació. Tal com es desplega aquest article, permet simplement que es pugui nomenar qualsevol de la llista sense cap criteri objectivable.

2.5. 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 previstos a l'article 3.1.b) d'aquest Decret.

Exactament el mateix que en l'apartat anterior. Si no hi ha un criteri objectiu i quantificable, s'obre la porta a l'arbitrarietat. Una arbitrarietat contra la qual no hi ha procediments administratius que puguin contrarrestar-la, ja que queda, si més no, implícitament estatuida.

Article 3. Classificació i àmbit territorial dels llocs de treball docents

3.1.a) Els llocs de treball ordinaris tenen atribuïdes les responsabilitats docents que corresponen genèricament a la funció docent pròpia d'una especialitat docent o d'un àmbit de coneixements, i poden tenir assignats requisits addicionals de titulació o formació acreditable.

Si els llocs de treball ordinaris poden tenir assignats requisits addicionals de titulació o formació acreditable, llavors estem incorrent en una "contradictio in termini", ja que deixen de ser el que s'enuncava al paràgraf immediatament anterior. D'altra banda, també se solapa aquest afegit amb la pròpia definició dels llocs específics, que s'explicita a continuació.

3.1.b) Els llocs de treball específics tenen atribuït un perfil propi amb característiques i funcions específiques docents que exigeixen tècniques de treball, responsabilitats especials o condicions amb peculiaritats pròpies, d'acord amb el projecte educatiu del centre i el projecte de direcció. També poden exigir requisits addicionals de titulació, formació, experiència o altres que es determinen en la definició del lloc.

Aquí el problema no és la definició de "lloc específic", l'acord o desacord amb la creació del qual no és objecte d'aquest informe, sinó la naturalesa de la definició d'aquests requisits addicionals, que entenem que han de ser objectivables i baremables, sense que el nomenament de la persona estigui subjecte a altra motivació que aquests criteris. Igualment, en incloure el "també", aquest llocs acaben sent conceptualment indistingibles dels ordinaris.

3.1.c) Els llocs de treball d'especial responsabilitat, reservats als membres de l'equip directiu, donen suport als òrgans de govern del centre per garantir el desenvolupament i la continuïtat del projecte educatiu, i tenen atribuïdes responsabilitats de gestió i direcció docent.

Igual que en paràgraf anterior, si es crea aquesta figura, els criteris de concurrència han de ser objectivables. Un equip directiu ha de ser un equip de professionals, no un grup d'amics que fins i tot, com es preveu més endavant, puguin concórrer conjuntament.

Article 8. Requisits d'especialitat docent o d'àmbit de coneixement

8.1. Els llocs docents ordinaris dels centres educatius han de tenir assignat el requisit d'una determinada especialitat docent o d'un conjunt d'especialitats docents, que capaciten per exercir la docència de les àrees, matèries, mòduls i àmbits de coneixement del currículum que en cada cas es determinen a la normativa corresponent.

Com ja hem comentat més amunt, la incorporació de la possibilitat d'exigència d'un conjunt d'especialitats docents no és pròpia d'un lloc docent ordinari a Secundàri, ja que aquest ve donat per l'especialitat d'oposició.

Article 15. Concursos específics

2. El concurs específic per cobrir llocs específics dels centres educatius públics consta de dues fases:

2.b) En la segona fase, les persones candidates han de defensar davant de la comissió de valoració el projecte estratègic de desplegament dels continguts funcionals del lloc de treball al qual opta, vinculat al projecte educatiu del centre, que hauran d'haver presentat

en els termes i forma establerts a la convocatòria. En aquesta fase, mitjançant entrevista o qualsevol altre procediment d'aplicació previst a la convocatòria, es poden valorar també, segons determini la convocatòria, altres coneixements, habilitats i aptituds específiques amb relació als continguts funcionals i les característiques específiques del lloc de treball. La puntuació total assignada a aquesta segona fase no pot superar el 40% de la qualificació màxima del concurs. La puntuació mínima global que han de tenir els aspirants en la segona fase ha de ser igual o superior al 50% de la puntuació màxima establerta per a aquesta segona fase. La puntuació total en el concurs dels qui superin la segona fase serà la suma de les puntuacions obtingudes en les dues fases.

La convocatòria ha d'ajustar-se a un procediment determinat pel Departament d'Ensenyament, i no a "qualsevol altre procediment" que la comissió decideixi incloure. Els altres "coneixements, habilitats i aptituds" a què es fa menció en aquest article, o bé estan inclosos en la convocatòria, per la qual cosa la seva menció és escadussera, o bé implica noves incorporacions durant el procés, la qual cosa no és admissible, ja que afavoreix l'arbitrarietat. A més a més, es tracta d'un concurs de mèrits, no d'unes oposicions.

Secció tercera CRITERIS GENERALS APLICABLES A LA PROVISIÓ DE LLOCS

Article 23. Mobilitat en la remoció per avaluació negativa

1. La remoció del lloc de treball per avaluació negativa de l'acompliment del lloc comporta l'adscripció provisional a un altre lloc de treball vacant de la mateixa zona educativa, sempre que la persona afectada reuneixi els requisits per ocupar-lo, així com l'obligació de participar en els concursos ordinaris de provisió, sense dret preferent a ser destinat a un centre o servei educatiu de la mateixa zona.

2. La remoció d'un lloc de treball per manca manifesta de competència docent comporta la pèrdua de l'especialitat docent i l'adscripció a tasques sense docència directa, donant audiència a l'interessat, i per la corresponent resolució motivada, sense dret a percebre el complement específic o assimilat per l'exercici de la funció docent.

En tot aquest article s'està promovent l'arbitrarietat i la indefensió, entre d'altres raons, per manca de descripció del procediment. Els supòsits que aquí es contempen ja estan previstos a la pròpia normativa de la funció pública catalana, i passen per l'expedient. L'avaluació negativa, tal com està prevista, suposa que un funcionari que ha estat exercint professionalment la seva feina a un centre, i que no ha incorregut en cap supòsit que comporti obertura d'expedient, pot ser remogut de la seva plaça sense dret a la defensa, ja que la instància que ha de resoldre és la mateixa que ha emès aquesta avaluació negativa, els criteris de valoració de la qual són, en qualsevol cas, aleatoris i subjectius, ja que d'altra banda podrien haver estat objecte d'expedient. En el segon supòsit, la "manca manifesta de competència docent", s'estableix igualment una indefensió encara més "manifesta", ja que no queda establert qui decideix aquesta "incompetència". En tractar-se d'un supòsit que està ja legalment previst, però amb uns mecanismes de defensa degudament reglamentats, la seva incorporació aquí no fa sinó introduir elements d'arbitrarietat i indefensió. Es poden donar, a més a més, supòsits absolutament "aberrants" des del punt de vista de la valoració de la "competència docent", ja que aquesta, en venir donada per la condició d'especialista del professorat de secundària, només pot valorar-la una comissió que, en tot cas, tingui acreditada la mateixa especialitat docent i la "competència", acadèmica i docent, com per acordar la incompetència d'algú amb la mateixa o més acreditació professional i/o acadèmica que l'afectat. Deixar la decisió sobre la "manca manifesta de competència docent" en mans de les direccions és afavorir l'arbitrarietat i la indefensió.

Article 24 Provisió de llocs docents amb caràcter provisional

24.2. Els procediments de provisió de llocs de treball específics i d'especial responsabilitat amb caràcter provisional que s'estableixin pel Departament d'Ensenyament, han de preveure la intervenció de les direccions dels centres educatius.

Ens remetem al que ja hem dit amb anterioritat sobre aquest supòsit. Una cosa és la determinació del perfil, que ha d'estar regulada genèricament, i una altra de molt diferent és el nomenament de la persona que s'hi ajusti, que ha de dependre estrictament de la baremació.

Article 25. Propostes dels directors de nomenaments d'interins en vacant de plantilla

25.1. Per ocupar llocs de treball específics i ordinaris, en les condicions que determini el Departament d'Ensenyament, els directors dels centres podran proposar el nomenament del personal interí que forma part de la borsa de treball, 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 públics, amb avaluació positiva.

2. La proposta de la direcció es farà de manera degudament motivada, valorant l'adequació de la persona candidata al lloc de treball en raó de la seva capacitat i idoneïtat per al lloc de treball, amb la consulta prèvia a l'equip directiu del centre. Es prioritzaran les propostes de les direccions en el procediment de nomenament d'interins per davant del criteri d'ordenació de la borsa.

Ens remetem al que ja hem comentat anteriorment. L'arbitrarietat en aquest supòsit és absoluta.

Article 26. Nomenaments de substituïts docents

26.1. El director/a pot seleccionar, d'acord amb els criteris i el procediment que estableixi el Departament d'Ensenyament, el personal interí docent per cobrir substitucions temporals en el centre, proposant el nomenament d'aquell candidat que hagi accedit a la borsa de treball de personal interí docent i reuneixi els criteris de major mèrit i capacitat i s'adeqüi millor a les peculiaritats del centre educatiu. Entre aquests criteris es valorarà de manera preferent el fet d'haver prestat serveis amb anterioritat al centre.

26.3. A aquests efectes, el director/a seleccionarà els aspirants entre els disponibles a la borsa de treball que hagin sol·licitat l'àmbit territorial on està ubicat el centre, després d'haver entrevistat un mínim de tres aspirants. No serà necessari realitzar aquest tràmit previ de les entrevistes en el cas que el director/a proposi la continuïtat en el centre d'un professor substituït.

Ens remetem també al que hem comentat en altres apartats. La llista de substitucions passa ara a ser només el requisit per a poder accedir a un lloc de treball. I això és arbitrarietat.

ANNEX 1

CONTINGUTS FUNCIONALS I REQUISITS ADDICIONALS DE TITULACIÓ I CAPACITACIÓ PROFESSIONAL DELS LLOCS DE TREBALL DOCENTS

A. Continguts funcionals dels llocs de treball docent en centres educatius.

1) Per a tots els llocs de treball docent que tinguin atribuïda la impartició d'àrees,

matèries o mòduls dels diferents ensenyaments del sistema educatiu, s'ha d'incorporar a la definició del contingut funcional del lloc les següents funcions docents genèriques:

f) Participar en les activitats complementàries i extraescolars.

Si no s'especifica sota quins supòsits es dóna aquesta obligació, la indefensió és evident, ja que no participar en alguna excursió, per exemple, podria ser raó per una avaluació negativa. Nogensmenys, la complexitat sobre la qual s'està regulant aquí fa molt fàcilment pensables supòsits o casuístiques en les quals poden haver-hi parers discrepants sobre la conveniència o no d'una determinada activitat fora a del centre, algunes de les quals no solament afecten aspectes docents o de convivència, sinó eventuais responsabilitats, civils i penals per part dels docents als quals s'hagi encomanat, no la planificació o realització, sinó fins i tot la simple participació en l'activitat fora del centre.

2) Els llocs de treball docent ordinaris també poden tenir incorporat al seu contingut funcional les funcions docents específiques següents:

b) Assumir una major implicació en el millorament dels resultats previstos al projecte educatiu, fins i tot si comporta una especial dedicació al centre.

Què vol dir exactament i en aquest context "assumir una major implicació"? Sembla un comentari absolutament fora de lloc.

COMENTARIS FINALS

Al llarg de tots els comentaris i valoracions que hem desplegat en aquest document que ara us lliurem, ens ha mogut fonamentalment la convicció que, a l'Administració Pública, tant el seu funcionament com, en el cas particular que ens ocupa, la provisió de llocs de treball (públics), ha de guiar-se per criteris normatius que fomentin la transparència i que evitin, en la mesura que això sigui possible, l'arbitrarietat i la discrecionalitat. Per això, perquè es tracta de llocs de treball públics, pagats amb diner públic, els criteris d'assignació d'un lloc de treball s'han de regir la publicitat, el mèrit i la capacitat, sempre de manera quantitativament objectivable. Dotar les direccions de capacitat en l'elaboració de determinats perfils professionals singularitzats, en funció de les característiques que un centre concret pugui tenir, o dels projectes educatius que s'hi hagin endegat, no és el que hem intentat discutir al llarg d'aquest document. Ja hem opinat sobre aquesta qüestió en altres ocasions. Però una cosa és debatre si la direcció d'un institut ha de poder establir uns determinats requisits addicionals sota determinats supòsits per a determinats llocs de treball docents. Una altra de molt diferent és que aquesta direcció proveeixi directament aquests llocs de treball, sobretot si, com es desprèn del text que hem estat treballant, la decisió sobre qui ocuparà el lloc de treball recau en última instància en aquesta mateixa direcció i sense cap mena de criteri objectivable que hom pugui aduir per justificar-la. Igual que durant el procés de negociació a la Mesa Sectorial, així com a l'entrevista que vam mantenir el passat 26 de juliol, la nostra actitud ha estat la d'aportar, en el sentit constructiu del terme, les nostres objeccions i les nostres propostes, d'acord amb la nostra idea del que ha de ser i com hauria de funcionar la provisió de llocs de treball a l'Administració Educativa Pública catalana. Esperem i desitgem que les tingueu en compte. Atentament,

From:

<https://secundaria.info/docu/> - **Sindicat Professors de Secundària (aspepc·sps)**

Permanent link:

<https://secundaria.info/docu/comunicats:1314:111213>

Last update: **01/09/2014 11:19**

