



Ensenyament Públic

Educació complica la tasca de les direccions



El Departament dóna un pas més cap a la desregularització de les relacions laborals als centres educatius públics. L'objectiu és molt simple: amb l'excusa de la modernització i la cerca de la millora dels resultats (productivitat) fa la seva versió de reforma laboral. En realitat, aquest és un procés que des de fa temps estem detectant i denunciant i que ja estava perfilat a la LEC i al Decret d'autonomia. Tanmateix, aquest decret aporta la novetat de què, a partir d'ara, recaurà sobre la responsabilitat dels directors la dura tasca de realitzar-la. Per això ens sembla que amb aquest decret serà encara més difícil que cap professional de la docència vulgui ser director o directora.

1.- Com desvirtuar la normativa general

Atomitzant-la o traslladant-la de la negociació col·lectiva general, representada per la Mesa Sectorial, al nivell dels centres o, fins i tot, a nivell personal. L'equip directiu de cada centre podrà establir un marc organitzatiu diferent. D'aquesta manera, la capacitat de resposta dels sindicats disminueix o, millor dit, gairebé desapareix.

El centre educatiu podrà prendre decisions sobre selecció, promoció, jornada, calendari, atribució de responsabilitats, remuneració de complements etc; i tot això, sense possibilitat de control per part dels representants dels treballadors i treballadores.

En qualsevol centre privat les relacions laborals estan regides per un conveni, amb rang de llei, que tothom està obligat a complir.

En el sector públic també cal una regulació sotmesa a la negociació col·lectiva. Per a FETE-UGT, aquesta negociació ha d'estar recollida en els reglaments de funcionament dels centres i en la normativa laboral a través de la figura d'un ESTATUT de la funció pública docent.

2.- Com introduir l'Administració educativa en els centres: un cap de personal que, a més, ha de ser líder pedagògic

El model de director/a que instaura aquest decret es trobarà de manera diària amb la disjuntiva d'haver de decidir entre la mà dura que li demana el Departament en el compliment dels objectius de millora de resultats, o treballar —com s'ha fet fins ara en la majoria dels centres educatius de Catalunya— amb la política del consens, els acords, la participació democràtica dels claustres, els departaments i la comunitat educativa.

El fet que una mateixa persona assumeixi funcions de lideratge pedagògic i al mateix temps de cap de personal pot derivar en una situació d'allunyament respecte la resta de membres de la comunitat educativa. Des de l'aïllament, el director/a potser deixarà definitivament de ser un representant del centre i dels interessos de la comunitat escolar? Es pot convertir en l'instrument de les polítiques educatives del moment? Quina serà la posició del director/a d'un centre quan les polítiques de rendibilitat econòmica prevalguin sobre les de rendibilitat social?

El decret atorga a les direccions plenes competències en la funció de cap de personal: definir i determinar els llocs de treball; seleccionar la major part de la plantilla del seu centre; distribuir càrrecs amb les seves reduccions i complements; establir jornades i responsabilitats especials; avaluar els seus companys; aplicar sancions disciplinàries sumàries per faltes lleus; promoure trasllats de docents —interins i substituïts— a altres centres (remoció) en funció del seu «rendiment», o influir de manera molt pesant en la promoció i l'adquisició de graus (estadis) de la resta de companys del claustre. Aquestes funcions s'emparen moltes vegades en una ambigüitat legislativa o en un «deixar fer» que no és real i que pot comportar, en la pràctica, greus problemes a les mateixes direccions.

3.- Com avaluar la gestió directiva

El decret reconeix com a agents avaluadors de la gestió directiva l'Agència d'Avaluació i Prospectiva

de l'Educació, en primer lloc, i en un segon lloc, i només com a col·laborador, el Consell Escolar del centre.

FETE-UGT ha posat sempre l'accent sobre els processos d'avaluació de les direccions en la renovació del seu mandat i en el sentit que es fes amb la participació real del Consell Escolar del centre.

4.- Com accedir a una exclusiva promoció professional

És tan feixuga aquesta càrrega que bé s'ha de compensar: la consolidació dels complements de manera vitalícia i la creació de la condició de director professional docent sembla que són les dues vies de promoció professional que planteja el Departament d'Educació, un cop superades les corresponents avaluacions. Això no obstant, l'opacitat en els sistemes d'avaluació i la importància dels resultats acadèmics condicionaran molt poder assolir la condició de director/a professional docent, i mantenir-la.

Tipus de direccions escolars

1.- Director docent

Accedeix al càrrec amb els procediments ja coneguts: concurs de mèrits o nomenament anual.

2.- Condició de directiu professional docent

Es tracta d'una condició que s'adquireix mitjançant un concurs d'acreditació i experiència com a docent i càrrecs on és la pròpia Administració qui crea un òrgan tècnic de valoració format per «un funcionari de subgrup A-1 amb experiència de direcció d'equips humans i coneixements de centres educatius, que presideix l'òrgan» (no és docent obligatòriament); un inspector d'educació, i un directiu professional docent (o un docent A-1, si no existeix). D'aquesta forma, el decret estableix una condició de director professional triat directament per l'Administració i crea llocs de treball específics en els centres per ser ocupats per aquests funcionaris, dotats amb condició, la qual cosa obre la via cap a la creació d'un cos específic.

A més de les funcions i atribucions que tenen amb caràcter general, el Departament d'Educació pot delegar «altres competències específiques en matèria organitzativa, de gestió de personal i de gestió de recursos materials del centre educatiu». Tal com va aclarir l'Administració a petició de FETE-UGT, **aquestes competències abasten fins i tot la capacitat de contractació de personal i de gestió econòmica.**

Altres aspectes a destacar són:

- Les seves condicions de treball podrien no estar sotmeses a la negociació col·lectiva, tot i que sí ho estan al règim disciplinari de les administracions públiques.
- Poder optar a exercir de director/a en qualsevol centre docent públic sense els requisits previs del concurs general.
- Els és permès no impartir docència directa.

- Poder exercir en altres llocs de treball de direcció en el Departament d'Educació o en altres departaments de la Generalitat de Catalunya.

En aquest sentit cal aclarir el següent:

- És cert que l'article 13 de l' EBEP (Estatuto Básico de los Empleados Públicos) obre la possibilitat de crear un grup de personal directiu professional, amb funcions específiques avaluables i no sotmès a la negociació col·lectiva.
- Aquest tipus de personal hauria de tenir un caràcter interdepartamental, és a dir, que el seu marc legislatiu sobrepassa al Departament d'Educació i seria competència del Departament de Presidència en tant que afecta tota l'Administració pública de la Generalitat; de tal forma que hauria de estar recollit en un EBEP català.
- No té gaire sentit l' assimilació que fa el Departament d'Educació d'aquesta figura per plantejar una altra via d'accés a les direccions dels centres docents. Més aviat sembla que s'hauria de limitar a la direcció de departaments administratius: SSTT, empreses públiques, organismes governamentals, etc.
- No sembla que estiguin assegurats els principis de selecció que estableix l' EBEP «Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garantizan la publicidad y concurrencia»(art. 13, 2) amb el format de l'òrgan tècnic de valoració abans esmentat.



Les teves reivindicacions, el nostre compromís

Durant els mesos d'abril i maig del 2010, FETE ha fet algunes propostes a la Mesa Sectorial que, en general, anaven encaminades a crear cauteles i aclariments d'un text massa obert a les directrius personals dels equips directius, per tal d'evitar arbitrietats, i fins i tot, il·legalitats en l'aplicació d'aquest decret. Us fem un resum de la lletra i d'algunes de les nostres aportacions.

1.- Consideració d'autoritat pública i representació

«La direcció, en l'exercici de les seves funcions, té la consideració d'autoritat pública i gaudeix de presumpció de veracitat en els seus informes i d'ajustament a la norma en les seves actuacions, llevat que es provi el contrari. Així mateix, en l'exercici de les seves funcions, la direcció és també autoritat competent per defensar l'interès superior de l'infant». (art. 4)

Des de FETE-UGT hem demanat que es concreti els casos de la «presumpció de veracitat» a les tasques directives que no afectin la gestió de personal, ni als procediments disciplinaris, perquè en cas contrari es podria conculcar el principi constitucional de la presumpció d'innocència.

2.- Lideratge pedagògic. PEC (Projecte Educatiu del Centre) i PDC (Projecte de Direcció del Centre)

«La direcció dels centres públics s'exerceix en el marc de l'ordenament jurídic vigent, del projecte educatiu de centre i del projecte de direcció. La implementació del projecte de direcció orienta i vincula l'acció del conjunt d'òrgans unipersonals i col·legiats del centre.» (art. 2)

Des de FETE-UGT, com ja vam defensar en la «negociació» del Decret d'autonomia, pensem que el PEC preval sobre el projecte de direcció; en tot cas, caldria un major consens amb l'equip pedagògic dels centres en nomenaments i estructura de càrrecs i en el pla anual (horaris, projectes, estructura organitzativa etc). En el mateix sentit de defensar i aprofundir les vies de participació de la comunitat educativa van també les aportacions a l'art. 6. No es pot deixar com a únics responsables de la «formulació» de les propostes inicials del PEC o de les seves modificacions només els directors/es:

«**Formular** i presentar al claustre del professorat, quan escaigui, la proposta inicial de projecte educatiu i les posteriors modificacions i adaptacions» (art. 6).

«**Orientar, dirigir i supervisar** totes les activitats del centre d'acord amb les previsions de la programació general anual, amb la col·laboració de l'equip directiu, i sense perjudici de les competències atribuïdes al claustre del professorat i al consell escolar» (art. 6).

«Participar en l'**avaluació** de l'exercici de les funcions del personal docent i de l'altre personal destinat al centre. Aquesta funció comporta l'atribució a la direcció de la facultat d'observació de la pràctica docent a l'aula i de l'actuació dels òrgans col·lectius de coordinació docent de què s'hagi dotat el centre, així com la facultat de requerir del professorat sotmès a avaluació la documentació pedagògica i acadèmica que consideri necessària per deduir-ne les valoracions corresponents» (art. 6, g).

FETE-UGT ha demanat afegir en tots els paràgrafs on es parla de l'avaluació dels docents la cautela d'una programació prèvia dels controls per part de les direccions, entenent sempre que pot ser molt perillós vincular a un únic càrrec les funcions de gestor i avaluador. Proposem afegir el text següent a aquest art. 6,g: «*El protocol d'aquestes actuacions ha de sotmetre's als procediments administratius establerts per Departament d'Educació. A més, ha de partir d'una planificació prèvia aprovada pel Consell Escolar i d'uns criteris d'avaluació aprovats pel Claustre*»

3.- Cap de personal

Definició dels llocs de treball

a) Cap de personal

«Correspon a la direcció de cada centre públic l'exercici de les funcions de representació, de direcció i lideratge pedagògics, de lideratge de la comunitat escolar, d'organització, funcionament i gestió del centre i de **cap del seu personal**» (art. 3).

b) Plantilla i llocs específics i provisió especial

«Proposar, en els termes establerts reglamentàriament i d'acord amb el projecte educatiu i les assignacions pressupostàries, la plantilla de llocs de treball docents del centre i les seves modificacions, així com la **proposta de llocs docents que s'han de proveir per concursos específics o pel sistema de provisió especial**» (art. 8, c).

FETE-UGT ha proposat afegir al text el següent paràgraf:

«Els criteris pedagògics o de gestió que justifiquin aquestes propostes pressupostàries o de plantilla provenen del PEC i es contemplen en la programació general anual que aproven el Consell Escolar i el Claustre pel que fa a les consideracions pedagògiques».

«Formular la **proposta de les plantilles** de llocs de treball docent de manera concordant amb el projecte educatiu del centre i d'acord amb criteris d'estabilitat per a cursos escolars successius, amb les assignacions pressupostàries (?) i amb els canvis en l'oferta educativa» (art 10, b).

«Proposar al Departament d'Educació, en funció de les necessitats derivades del projecte educatiu i concretades en el projecte de direcció del centre, llocs docents a proveir per concurs general per als quals sigui necessari el compliment de requisits addicionals de titulació o de capacitat professional docent i llocs **docents singulars** a proveir per concursos específics» (art 10, c).

«Proposar (...) els llocs de treball de la plantilla del centre **d'especial responsabilitat** en el suport als òrgans de govern del centre» (art 10, d).

«**Seleccionar el personal interí** docent per cobrir substitucions temporals en el centre, entre candidats que hagin accedit a la borsa de treball de personal interí docent, i nomenar-lo d'acord amb el procediment establert pel Departament» (art 10, h).

FETE-UGT ha denunciat que aquest article vulnera l'article 125 del Decret legislatiu 1/1997 (text refòs i actualitzat a l'agost del 2007) sobre selecció de personal interí. Les convocatòries de selecció han de complir els articles 23.1 i 103.3 de la Constitució. A l'EBEP es preveu un procediment d'urgència per a nomenar personal interí (article 10.2) Es tracta d'un procediment àgil que en tot cas ha de respectar els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat

«**Intervenir**, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, en els **procediments de provisió per concurs específic i de provisió especial**, i formular les propostes de nomenament dels aspirants seleccionats en aquest darrer cas» (art 10, i).

«(...) les direccions dels centres públics tenen **accés telemàtic** a la informació de la borsa de treball del personal interí docent i a la informació pertinent del personal docent i d'administració destinat al centre continguda en els fitxers informàtics del Departament d'Educació» (art. 10, 2).

FETE-UGT valora molt negativament aquesta responsabilitat afegida a les direccions de gestió gairebé integral de les plantilles del centre. Tots els docents –per una causa o per una altra– poden veure com els seus drets establerts d'ocupació i estabilitat del lloc de treball resten ens mans

de l'avaluació de la seva activitat docent, entre altres causes. Les direccions podran dissenyar la major part de la plantilla a la carta des del moment que es defineixen els llocs de treball fins al moment en què es pot reclamar o desfer-se d'un funcionari o interí. En el cas de les substitucions, la tria directa per part dels directors/es pot comportar situacions de discriminació. El nostre sindicat ha demanat que –almenys – no hi figuri cap referència personal. Per últim, l'accés a les dades *conculca el principi de publicitat*. No permet la gestió pública de la borsa, o el seguiment dels interessats (EBEP, art. 1, 3).

c) Designació de càrrecs

«**Designar**, d'acord amb el marc reglamentari i les normes d'organització i funcionament del centre, els altres òrgans unipersonals de direcció i els òrgans unipersonals de coordinació, assignar-los responsabilitats específiques i **proposar l'assignació dels complements retributius** corresponents, tenint en compte els recursos assignats al centre i els criteris establerts» (art 10, a).

d) Assignació d'altres responsabilitats

«**Assignar** al professorat del centre **altres responsabilitats de gestió i de coordinació docent i les funcions de tutoria i de docència** que siguin requerides per a l'aplicació del projecte educatiu i resultin adequades a la seva preparació i experiència» (art 10, e).

FETE-UGT ha demanat de manera reiterada que tant l'estructura de càrrecs –que el Decret d'autonomia estableix en un mínim de direcció, cap d'estudis i secretari – com les assignacions d'altres responsabilitats ha de ser de forma consensuada –en coordinació amb els departaments o els cicles- i, a la vegada excepcional pel que fa a la segona atribució. No és nova aquesta capacitat, encara que deixa pas a la discrecionalitat i no reconeix la tradició de participació –i per tant coresponsabilitat - que ha fet funcionar la majoria dels centres educatius.

e) Avaluació

«Gestionar el personal del centre de manera orientada a garantir el compliment de les seves funcions. L'exercici d'aquesta funció comporta a la direcció del centre la facultat d'observació de la pràctica docent a l'aula i del control de l'actuació dels òrgans col·lectius de coordinació docent de què s'hagi dotat el centre» (art. 9, g).

f) Horari i jornada

«Correspon a la direcció del centre **l'assignació de la jornada especial** als funcionaris docents adscrits al centre, en aplicació de la normativa establerta pel Govern» (art. 11, 1).

Des de FETE-UGT reiterem l'excepcionalitat d'aquesta mesura i la necessitat de respectar els acords signats. El Departament tendeix a parlar de 37.5 hores en bloc sense cap definició i ens avisa de l'elaboració d'un decret de jornada, i al mateix temps ens recorda la seva normativa «d'hores extra». Ens preguntem en aquestes condicions qui podrà negar-se a fer-les – a risc de ser avaluat negativament- i quants llocs de treball es perdran.

g) Àmbit disciplinari

a) «Proposar motivadament la incoació dels expedients contradictoris i no disciplinaris per a la **remoció del personal interí del lloc de treball ocupat**, (...) en cas d'incompetència per a la funció docent palesada en el primer any d'exercici professional, i també en els supòsits d'incapacitat sobteinguda o **de falta de rendiment** que no comporti inhibició, d'acord amb el procediment establert pel Departament. La motivació de la proposta ha de basar-se en les constatacions fetes per la mateixa direcció en exercici de les seves funcions o en el resultat de l'avaluació de l'exercici de la docència» (art 10, f).

b) «Proposar motivadament la incoació dels expedients contradictoris i no disciplinaris de **remoció del lloc de funcionaris docents de carrera** destinats en el centre, **com a conseqüència de l'avaluació de l'activitat docent**, d'acord amb el procediment establert pel Departament» (art. 10, g).

c) «Correspon a la direcció del centre (...) resoldre sobre les faltes d'assistència i de puntualitat no justificades de tot el personal del centre. (...) la direcció del centre ha de comunicar periòdicament al director o directora dels serveis territorials o a l'òrgan competent (...) la part de jornada no realitzada que determina la deducció proporcional d'havers corresponent. Aquesta deducció no té caràcter sancionador» (art. 11, 3).

d) «Com a cap immediat del personal del centre, correspon a la direcció la **potestat disciplinària en relació amb les faltes lleus** del personal funcionari i laboral, docent i d'administració, que presti serveis al centre» (art. 12, 1).

f) «Les faltes a què fa referència l'apartat anterior se sancionen d'acord amb la normativa disciplinària vigent, **seguint el procediment sumari**, que el Departament adaptarà a les característiques específiques dels centres educatius, en el qual s'haurà de comptar en tot cas amb audiència de l'interessat (...)» (art. 12, 2).

Per a FETE-UGT, aquests articles tenen un grau molt alt d'ambigüitat interpretativa. La legislació vigent és molt clara pel que fa al procediment disciplinari. El «recurs d'alçada» o la «via judicial laboral» ens porta de facto a la indefensió o al col·lapse. Conculca principis de l'EBEP i del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

A més, no té en compte l'article 118 del Decret legislatiu 1/1997 (text refòs en matèria de funció pública) que diu que el règim disciplinari ha de regular-se en REGLAMENT. En tot cas, han de garantir principis de legalitat, contradicció, audiència, presumpció d'innocència, i proporcionalitat i que es doni compte als òrgans de representació col·lectiva.

4.- Organització i funcionament

1.- Finançament extern

«Obtenir i, quan escaigui, acceptar, recursos econòmics i materials addicionals i obtenir-ne, en el marc de la legislació vigent, per la rendibilització de l'ús de les instal·lacions del centre, sense interferències amb l'activitat escolar i l'ús social que li són propis» (art. 9,f).

A FETE-UGT considerem que la gestió econòmica dels centres ha de estar sotmesa a la aprovació del Consell Escolar en el marc d'una programació anual i del claustre pel que fa a les partides específiques o més concretes. Es tornen a deixar de banda qüestions com ara l'obligatorietat d'aprovar el criteris pressupostaris, la dotació de partides finalistes o l'autonomia o participació de departaments, laboratoris, biblioteques, cicles, etc. en el disseny de la política de despeses. El control i la participació de tota la comunitat educativa en la gestió dels recursos econòmics o en la seva obtenció pot estalviar al Departament d'Educació i als mateixos equips directius molts problemes o males interpretacions.

A FETE-UGT entenem que per al bon funcionament dels centres són necessaris bons equips directius, amb formació específica, ben remunerats i amb una disponibilitat horària suficient. La funció directiva ha d'estar degudament reconeguda i integrada en la comunitat educativa. Ara bé, cal posar límits a les atribucions de les direccions quant a la gestió de personal i en el control de la presa de decisions. L'escola pública ha de funcionar sota paràmetres de participació real, de treball en equip, de projectes compartits entre el professorat i les famílies.

