



CCOO MPROMESES
amb l'Educació
i amb tu



Curs 2022-2023

Pública

Manca de democràcia als centres educatius

Ja fa uns quants cursos que la Federació d'Educació de les CCOO de Catalunya **lluitem amb fermesa i convicció per aconseguir la derogació** de tres controvertides normatives que estan sent, des de fa més de 10 anys, enormement perjudicials per a tot el col·lectiu docent de Catalunya. Es tracta dels tres decrets que es despleguen a través de la LEC entre els anys 2010 i 2014: el Decret de Direccions, el Decret d'Autonomia de Centres i el Decret de Provisió de Llocs de Treball.

La Federació d'Educació de CCOO de Catalunya vam iniciar l'anterior curs 2021-2022 un procediment contenciós-administratiu contra el sistema de provisió docent que ja va ser admès a tràmit que es resoldrà a començaments del 2023. Aquest curs que comencem serà, doncs, de gran importància per la transcendència que podrà tenir aquest recorregut legal.

A més a més, el curs anterior, CCOO **vam recollir gairebé 5.000 signatures de suport** entre els col·lectius docents que vam **lliurar al Parlament** per donar suport a la nostra petició i exigència de

derogació/modificació de les normatives anteriorment esmentades, abans de l'acte processal.

Aquestes signatures han servit per a organitzar diverses **trobades del nostre sindicat amb els diferents grups parlamentaris** als quals hem exposat les greus problemàtiques que generen aquestes normatives del Departament d'Educació posant èmfasi en el fet que **no existeix cap marc normatiu semblant a cap altre territori estatal** en un context de la funció pública.



Totes aquestes actuacions del sindicat es realitzen dins de la campanya **#Democràcia als centres #AdjudicacionsTransparentes** que va iniciar la nostra Federació el curs 2021-2022.

Les evidències demostren que el Decret d'autonomia de centres, el Decret de direccions i el Decret de provisions, així com les següents resolucions derivades d'aquests estan provocant en alguns casos abusos, discriminacions i una absoluta arbitrietat en l'adjudicació i provisió dels llocs de treball dels centres educatius públics de Catalunya.

A partir de la recollida d'informació sobre moltes situacions que s'han anat produint al llarg dels últims anys, hem constatat que la normativa és, sense dubte, discriminatòria i que la gravetat d'alguns dels casos que hem atès és altament alarmant. En algunes de les adjudicacions i propostes de continuïtat del personal docent no hi ha transparència ni objectivitat i les direccions dels centres no han de justificar les seves decisions mitjançant cap mecanisme: poden decidir sota un criteri inevitablement subjectiu les continuïtats o no de quasi tot el professorat (només el funcionariat amb plaça definitiva al centre té la seva continuïtat garantida). A més a més, les persones que perden la feina no perceben cap tipus d'indemnització encara que tinguin molta antiguitat.

Ens sembla rellevant remarcar que aquest sistema de selecció de personal, en el que el director o directora pot decidir quasi la totalitat de la plantilla docent, no ha demostrat cap efecte positiu ni millora de la qualitat educativa des de l'inici de la seva implementació entre els anys 2010 i 2014. Al contrari, des de la nostra Federació hem constatat que aquesta normativa ha provocat inseguretat, discriminacions, indefensió laboral (com dèiem hem recollit molts casos de mala praxi) i, inevitablement, ha provocat la por a parlar als claustres a causa de la pressió de renovar el curs vinent, així com la competitivitat negativa entre el nostre col·lectiu i els diferents centres.

Aquest sistema ha generat una **sobrecàrrega de responsabilitats als equips directius**, que han esdevingut caps de personal en virtut dels decrets impugnats, a la vegada que se'ls han delegat moltes altres obligacions de l'Administració. Aquest sistema ha permès,

també, la implantació en els centres de diferents canvis organitzatius i metodològics, sovint sense la prèvia reflexió ni el consens del claustre ni el Consell Escolar de Centre, que ha fet que es perdés la capacitat de la presa de decisions col·lectiva.

Tenim molt clar que no totes les direccions cometen mala praxi o hi participen de manera voluntària, però hem de ser conscients que la conseqüència d'aquest sistema és que l'atzar acaba essent determinant. Per a cadascuna de les places adjudicades a proposta (amb "perfils" o "llocs estructurals") escollides arbitràriament per la direcció, al marge del número de borsa, estem deixant sense feina a una altra persona amb una trajectòria possiblement inqüestionable. Té sentit que bons docents perdin el lloc de feina per atzar? Nosaltres creiem que no. A una borsa pública s'hi ha de garantir transparència, publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Una normativa ha de ser garantista, no ha de tenir esclatxes que permetin la mala praxi i ha de protegir a totes les treballadores i treballadors. És per aquest motiu i per la manca de voluntat negociadora del Departament d'Educació al llarg d'aquests últims anys, que hem hagut d'iniciar el recorregut judicial.



Vegem les normatives i el procediment d'impugnació utilitzat:

Hem interposat davant el Deganat dels Jutjats del **Contenciós-Administratiu** de Barcelona recurs contenciós-administratiu contra la RESOLUCIÓ EDU/1852/2021 d'11 de juny per la qual s'estableixen els criteris per a la utilització del procediment de selecció de candidats per part de les direccions dels centres i s'estableix el procediment telemàtic per a la comunicació de llocs vacants o substitucions i la selecció de personal interí docent, publicada al DOGC el 16 de juny de 2021. Així mateix, i en virtut del que disposa l'art. 26 de la Llei Jurisdiccional es ve a impugnar de manera indirecta l'art. 50.6 de Decret 102/2010, de 3 d'agost,

d'autonomia dels centres educatius, i l'article 10.1 e) del Decret 155/2020, de 2 de novembre, i l'art. 28 de Decret 39/2014, de 25 de març, pel qual es regulen els procediments per a definir el perfil i la provisió de llocs de treball docents, per ser contraris a l'ordenament jurídic i lesiu per als interessos dels interins i interines de Catalunya.

A les últimes adjudicacions d'estiu publicades en data 28 de juny de 2022, moltes persones amb molts anys d'experiència han quedat sense plaça vacant i han hagut de tornar a cobrir substitucions.

Adjuntem alguns dels molts exemples de les moltíssimes situacions de discriminació recollides a finals del curs anterior:



TESTIMONI 1:

Després de 3 cursos escolars treballant a la mateixa escola (Centre de Màxima Complexitat), aquesta persona ha patit una malaltia greu i una operació i, per aquest motiu, ha hagut d'estar de baixa laboral aquest darrer curs. No l'han renovat a ella, però sí a la seva substituta sense vacant pel curs vinent (les dues són interines). Ha quedat sense feina.



TESTIMONI 2:

Una docent embarassada (número al voltant del 14.000 a la borsa), la truquen per anunciar-li que la seva plaça serà coberta per una persona de l'equip directiu amb experiència. Però en les adjudicacions provisionals observa que han reclamat dues persones que havien fet una substitució al centre (amb un número 40.000 i un 30.000, en procediment d'entrevista a persones ja conegudes per l'equip directiu). Es pregunta per a què serveix el número d'ordre i on queda el dret de les dones a poder quedar-se embarassades sense córrer el risc de perdre la feina.



TESTIMONI 3:

Després de quedar-se embarassada (ara està de baixa) i assegurar-li la continuïtat, no li han donat cap vacant (ni a l'escola on estava, ni a cap de les 60 escoles del llistat/ té nº 21.000 i 5 anys treballats a la pública).

**TESTIMONI 4:**

Docent de baixa mèdica per embaràs complicat des del gener 2022. El centre on està no li ha ofert la continuïtat pel fet d'implicar començar el curs estant de permís de maternitat, malgrat que ella ha comunicat la seva voluntat de continuar en el mateix centre.

**TESTIMONI 5:**

Una docent que pateix una delicada salut i que ha estat de baixa gairebé tot el curs per temes mèdics no ha pogut obtenir plaça en el mateix centre, i li han donat la seva vacant a una interina amb un número molt alt. Lamenta que "gràcies" al Decret de Plantilles les direccions dels centres no la confirmen mai i demana que es revisi el procés d'adjudicacions per tal que siguin justes.

**TESTIMONI 6:**

Una funcionària en Comissió de Serveis per l'article 25 (baixes per fibromiàlgia i fatiga crònica, entre altres patologies) amb 24 anys a la docència. Lamenta que mai li donen possibilitat de continuar en el mateix centre, és més, li demanen que si us plau demani altres escoles al·legant que el perfil que té no els va bé. Denuncia que els funcionaris com ella que expressen la seva opinió estan mal vistos i se'ls convida a marxar, sense cap explicació pedagògica. Es queixa que les direccions dels centres amb l'actual Decret de Plantilles tenen la possibilitat de fer i desfer places estructurals a conveniència tot deixant sense feina a persones amb molta antiguitat, o com és el cas d'aquest testimoni, essent funcionària amb CS Article 25. Denuncia la discriminació, la creació de perfils inexistents, la irregularitat en l'adjudicació de vacants i manifesta la impotència de sentir-se menyspreada per les direccions dels centres.

