



RODA DE PREMSA

**CCOO PER UN SISTEMA DE PROVISIÓ DOCENT
JUST:**

**CONTENCIÓS ADMINISTRATIU CONTRA EL
SISTEMA DE PROVISIÓ.**

#AdjudicacionsTransparentes

23 de novembre de 2021

**RODA DE PREMSA 23 NOVEMBRE 2021, FEDERACIÓ D'EDUCACIÓ DE CCOO DE CATALUNYA,
CONTENCIÓS ADMINISTRATIU CONTRA EL SISTEMA DE PROVISIÓ**

ÍNDIX

1. HISTÒRIC / BASE NORMATIVA.....	2
2. NORMATIVA QUE QÜESTIONA LA FECCOO	3
3. CONSEQÜÈNCIES DE LA NORMATIVA VIGENT	4
4. ACTUACIONS PRÈVIES A LES DILIGÈNCIES JUDICIALS.....	7
ADJUDICACIONS DESTINACIONS PROVISIONALS CURS 2020-2021.....	7
5. ACTUACIONS JURÍDIQUES DE LA FECCOO	9
ANNEX 1 – ARGUMENTACIÓ JURÍDICA CARMEN PERONA.....	10
I.VULNERACIÓN DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE Y DEL DECRETO LEGISLATIVO 1/1997, DE 31 DE OCTUBRE.....	10
II.VULNERACION DEL PRINCIPIO DE JERARQUIA NORMATIVA.....	11
III.VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD, DISCRECIONALIDAD TÉCNICA Y OBJETIVIDAD DEL ORGANO DE SELECCIÓN.....	14

1. HISTÒRIC / BASE NORMATIVA

El desplegament de La LEC, aprovada l'any 2009, preveu en el seu articulat l'autonomia de gestió del personal docent per part de les direccions dels centres públics:

Article 102. Exercici de l'autonomia en matèria de gestió de personal...

"2. La direcció de cada centre públic pot proposar al Departament, en funció de les necessitats derivades del projecte educatiu i concretades en el projecte de direcció del centre, llocs docents per als quals sigui necessari el compliment de requisits addicionals de titulació o de capacitat professional docent."

"4. La direcció de cada centre públic està habilitada per a intervenir en l'avaluació de l'activitat docent i de gestió del personal del centre" article 102 LEC.

Tenint en compte aquest redactat, i d'acord amb el **Projecte Educatiu de Centre**, els llocs de treball docent s'estableixen, doncs, a proposta de la direcció mitjançant requisits o perfils professionals per a millorar, suposadament, la qualitat educativa.

Per a CCOO aquest complex sistema de provisió, tal com aquí mostrarem, no garanteix els principis democràtics d'accés a un lloc de treball públic. La igualtat en les oportunitats d'accés de tota la ciutadania a tota feina pública han de quedar garantides de manera estricta i s'han de respectar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Afirmem, sens dubte, que el sistema d'accés a la tasca docent del professorat del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya no garanteix la transparència ni la publicitat i no es respecten aquests principis.

En aquest sentit, ja vam alertar en el seu moment de la inestabilitat que suposaria la Llei pel sistema educatiu públic¹; i és que les evidències demostren que els decrets aprovats entre el 2010 i el 2014 han modificat radicalment el sistema de provisió.

Aquest increment de poder en la gestió i la contractació que tenen les direccions i que els permet escollir als i les professionals de manera discrecional 10 anys després de la seva aprovació, no ha comportat cap millora tangible ni objectiva de la qualitat educativa. Les dades de Catalunya ens situen avui en dia com un dels territoris amb més abandonament escolar prematur de la UE (17,3%), doblant la mitjana UE 9,9%, i tenim un atur juvenil del 40% en menors de 24 anys.

¹ <https://educaccio.cat/publica/prouarbitrarietatsadjudicacions/>

2. NORMATIVA QUE QÜESTIONA LA FECCOO

LEC 12/2009 del 10 de juliol

- *Decret 102/2010 de 3 d'agost, d'autonomia dels centres educatius*
- *Decret 155/2010 de 2 novembre de la direcció dels centres educatius públics i del personal directiu professional docent.*
- *Decret 39/2014 de 27 de març pel qual es regulen els procediments per definir el perfil i la provisió dels llocs de treball docent.*
- *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.*

3. CONSEQÜÈNCIES DE LA NORMATIVA VIGENT

Aquests canvis en les normatives de provisió dels llocs de treball han desencadenat conseqüències molt greus en detriment dels drets del nostre personal docent. Aquestes discriminacions (hem recollit gran quantitat de testimonis) es manifesten de múltiples i variades maneres que separem en dos grups:

- **Discriminacions directes:** Són aquelles situacions on es contravenen els drets fonamentals de la persona treballadora, de manera voluntària i discrecional i és exercida per part de la direcció del centre a una o varies persones en concret.

Per exemple, han perdut la plaça i el seu lloc de treball:

- Personal docent que exercia els drets derivats de la maternitat i/o paternitat (ús del període del permís, de cura o de reducció de jornada o per petició d'excedències).
- Personal docent en situació d'incapacitat temporal o que gaudia de permisos per assistència a centres especials.
- Persones que segons la direcció no s'ajustaven al seu projecte o bé no participaven (o no podien participar) d'activitats o formacions fora de l'horari laboral.
- Personal docent de més edat.
- Personal docent que exercia funcions sindicals.

Altres situacions de vulneració:

- Incompliments de les condicions de treball i horari laboral a través d'interpretacions de l'articulat del decret d'autonomia que l'administració empara.

El fet que aquestes normatives permetin a una direcció no haver de justificar de cap manera les seves decisions, deixa en absoluta indefensió a tot el professorat.

- **Efectes indirectes:** No es poden deixar de banda els efectes col·laterals que aquesta normativa comporta. La possibilitat que es contempla d'escollir professorat mitjançant la creació de **places estructurals amb perfils**² determinats, té un efecte clarament paradoxal: es poden donar places vacants a docents amb poca experiència sense seguir el número de borsa (i no posem en dubte que puguin ser bons professionals), però cada una d'aquestes places atorgades per aquests sistemes discrecionals comporta que un docent amb més experiència i una professionalitat segurament també inqüestionable es quedi sense feina perquè no queden places pel procediment "**d'elecció**" (l'únic procés per ordre de llista en el que no intervé la direcció). El nombre de places que queden d'elecció actualment és irrisori.

² [Aqui explica el que és i el nostre posicionament](#)

Per tant, podem concloure que aquest sistema de contractació afecta pràcticament a tot el professorat: als **centres ordinaris** es poden arribar a perfilar fins al 50% de les seves places docents i als **Centres de Màxima Complexitat (CMC)** es pot arribar a escollir al 100% de la plantilla mitjançant les “propostes Centre de Màxima Complexitat”.

Segons dades recents, el nombre de places perfilades actualment arriba a prop de **l'11%** (8.441 docents). Inicialment, pot semblar que l'afectació del sistema és relativament petita, però veient **els efectes derivats de les propostes de direcció** constatem que és molt més gran, ja que es genera un efecte dominó. Degut a la gran quantitat de propostes desapareixen les places “elecció” (les úniques que s'adjudiquen per ordre de llista o per puntuació). A més a més les places perfilades queden bloquejades i no surten a concursos de trasllats, negant també el dret a la mobilitat del personal funcionari.

El pes decisor de les direccions (atorgat pel Departament) recau sobre pràcticament la totalitat de la plantilla amb **els diferents tipus de "propostes" que existeixen** i només el personal funcionari amb plaça definitiva pot fer valer la seva voluntat de permanència al centre. Per tant, malgrat que les discriminacions directes i de mala praxi puguin ser un nombre relativament reduït, els efectes col·laterals del sistema afecten greument a gran part del professorat i no podem parlar que tan sols un 11% de professorat obté plaça al marge de la borsa docent mitjançant les places perfilades.

L'última **Resolució EDU/1496/2021, de 17 de maig** amb la publicació definitiva de places el passat 22 de juliol, ha deixat molts docents amb molts mèrits i antiguitat (fins i tot números aproximats al 1.500 i 4.000 a la borsa docent rondant els 21 i 14 anys treballats respectivament) sense plaça i en situació de total precarietat.

“Hem recollit, per exemple, el cas d'una docent amb un 4.000 de número a la borsa docent que s'han quedat sense plaça enmig d'un procés oncològic a causa de la desaparició de les places d'elecció. Un altre cas que destaquem és el d'una docent que va perdre la seva plaça d'interina (amb deu anys d'experiència docent en aquell moment) que, sense haver pogut treballar en tot el curs al nou centre on li havia tocat a causa de la maternitat i al fet de tenir el seu nadó ingressat a l'UCI amb una malaltia neurològica en estudi, no va ser confirmada pel director l'últim dia de curs sense haver-se pogut incorporar els mesos de maig i juny per aquest problema de salut de primer ordre”.

Ens trobem davant d'un contrasentit: el Departament promou d'aquesta manera la inestabilitat i el treball precari mentre que en l'àmbit estatal s'acaba d'aprovar el **Reial decret llei 14/2021**, que pretén l'estabilització del funcionari interí de les diferents administracions. La fi de l'estabilitat que ha suposat aquest sistema al Departament d'Educació de Catalunya, en què la situació laboral dels docents acaba depenent de l'atzar i l'arbitrarietat, tampoc encaixa amb la legislació vigent en l'àmbit estatal, la nova llei LOMLOE aprovada el passat 30 de desembre no atorga aquestes atribucions com a caps de personal a les direccions dels centres docents.

També estem obligades a elaborar una anàlisi global del que comporten aquestes normatives dins del sistema educatiu respecte al clima de treball als centres. Veiem com s'instaura la cultura de la por, estenen-se el *silenci* del col·lectiu docent, la poca participació als Claustres i als Consells Escolars. Progressivament, aquestes dinàmiques han anat arrelant a molts dels centres públics. Es pot garantir la dissidència, la diversitat de criteri, la

pluralitat dintre d'un claustre? Un o una docent pot sentir-se lliure a l'hora de dur a terme la seva tasca si la seva continuïtat depèn del criteri de la direcció del centre? Esdevenim a una realitat distòpica on els centres educatius, que haurien de ser promotors de la llibertat de pensament, queden reduïts a claustres silenciats de clima enrarit, i l'alta competitivitat entre el professorat que vol o necessita ser confirmat sempre hi és present. Tot plegat acaba desencadenant un greu perjudici per tota la comunitat educativa, i de manera especialment preocupant cap a l'alumnat, ja que pot restringir l'existència de la pluralitat entre els referents educatius docents. Un dels valors de l'educació pública ha de ser la diversitat i la riquesa de tots els seus professionals i l'administració ha de garantir-lo.

4. ACTUACIONS PRÈVIES A LES DILIGÈNCIES JUDICIALS

A les darreries del curs 2019-2020 la FECCOO, després de conèixer moltíssims casos de dones víctimes de discriminació per exercir drets derivats de la maternitat, vam interposar una denúncia col·lectiva al síndic de Greuges (22 de maig de 2020). En aquesta declaració van participar unes quantes dones, però moltes d'altres no hi van voler concórrer per culpa de la por que els pogués comportar alguna problemàtica a l'hora d'aconseguir un lloc de treball el curs següent.

Dades enviades pel mateix Departament d'Educació al **síndic de Greuges de Catalunya** com a resposta de la denúncia de FECCOO sobre discriminació de gènere en les contractacions³:

ADJUDICACIONS DESTINACIONS PROVISIONALS CURS 2020-2021

(dades extretes a partir del nombre total de docents que van participar en les adjudicacions)

1. Total nombre de participants embarassades o amb permís de maternitat: 2.788

- Amb proposta de la direcció del centre: **1.943. - Percentatge 69,70%**
- Sense requisits per ser proposades: **284**
- No han estat proposades i tenen requisits: **561**

2. Total nombre resta de participants: 49.816

- Amb proposta de la direcció del centre: **33.074. - Percentatge 66,50%**
- Sense requisits per ser proposades: **6.088**
- No han estat proposades i tenen requisits: **10.654**

Aquestes dades ens semblen molt significatives i alhora molt preocupants: de **43.728** docents "proposables" (segons normativa), tenim una xifra de **10.654** docents que se suposa que "no s'adeqüen", o "no donen el perfil" del centre educatiu. No sembla de rebut que 1 de cada 4 docents no sigui "vàlid" per a treballar en un determinat centre docent, però sí que ho sigui per fer-ho en d'altres.

Tot i el dictamen definitiu, en una comunicació prèvia el síndic recomanava un canvi normatiu per tal que la direcció hagués de motivar les propostes de continuïtat però també les "no" propostes de continuïtat. Citem el text del síndic exposat en el comunicat del dia 18 de setembre de 2020 on manifestà:

"en aquest sentit, considerem que s'hauria de saber a quants docents/es interins/es no s'ha fet proposta de continuïtat i s'hauria de promoure un canvi normatiu perquè la direcció del centre no només hagi de motivar les propostes de continuïtat sinó també la no proposta de continuïtat a efectes de poder concretar

³ A data 4 de juny de 2021 referents al curs 20-21

si els motius de finalització de l'activitat són objecte d'una situació de discriminació indirecta per raó de maternitat".

Per altra banda, veiem que de les **2.788 dones** embarassades o amb permís de maternitat a l'inici de curs 20-21, no es va fer proposta de continuïtat a **561 dones** i totes elles (561 són moltes) reunien els requisits. Per CCOO el fet que hi hagi aquests casos focalitza el problema, és per això que s'ha d'intervenir perquè la discriminació no sigui possible en cap cas i la normativa no ho pot permetre ni emparar. El Departament no es pot quedar impassible davant d'aquestes dades.

A més a més, caldria analitzar quin és el motiu pel qual aquests **10.654 docents** no són proposats. El fet que les direccions no hagin de justificar de cap manera el motiu de la no proposta i que no hi hagi tampoc intervenció de la representació legal dels treballadors i treballadores deixa inevitablement el docent indefens i amb la incertesa de no saber-ne les raons reals i és que en el cas que hi hagués raons educatives, de males praxis o manca de professionalitat, hi hauria d'intervenir la Inspecció educativa (són poquíssims els casos en els quals intervé realment). Des de CCOO denunciem la manca de transparència i la inseguretat laboral que ocasiona aquest sistema i alhora del pes i responsabilitat que recau en les direccions que han d'exercir aquesta funció tan delicada, sense formació, ni acompanyament i sense existir un procediment clar.

En aquesta roda de premsa volem insistir en els efectes adversos del sistema cap a professionals que han dedicat molts anys a la docència, que no han manifestat cap mena de manca de professionalitat i que, avui dia, estan patint tota mena de discriminacions i efectes col·laterals. [Per aquest motiu, podeu trobar aquí una sèrie de vídeos en què diversos docents exposen el seu testimoni i la seva vivència personal.](#) No són casos aïllats, l'enorme xifra de **10.654 docents** no van ser confirmats tal com hem exposat anteriorment. Tots i cadascun d'ells amb les seves circumstàncies vitals i personals i, que, moltes vegades, ni tan sols van arribar a saber els motius reals de la pèrdua del seu lloc de treball. D'aquesta manera hem de tenir present, que de testimonis en podríem tenir molts més. Insistim que, malauradament, sovint moltes persones afectades no volen fer públic el seu testimoni per por que puguin derivar-se'n més greuges.

5. ACTUACIONS JURÍDIQUES DE LA FECCOO

La Federació d'Educació de CCOO hem iniciat una sèrie d'accions a escala jurídica després de constatar la manca de voluntat negociadora del Departament. La **directora del Gabinet Jurídic Tècnic de la FECCOO, Carmen Perona Mata**, l'advocada que porta el tema, exposarà a la roda de premsa i de manera detallada els aspectes judicials i les últimes novetats del procés.

De manera introductòria indiquem que:

1. Hem interposat davant 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**. 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) de l'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 del funcionariat i el personal interí docent de Catalunya.
2. De manera paral·lela, la Federació d'Educació de CCOO **QÜESTIONA LA LEGALITAT DELS NOMENAMENTS DELS DOCENTS INTERINS** i, per tant, CCOO ha requerit mitjançant registre al Consell de Govern de la Generalitat que derogui els DECRETS 102/2010, de 3 d'agost, en el seu art. 50.6 i DECRET 39/2014, de 25 de març, en el seu art. 28 en què s'atorga una potestat de contractació al director/a del centre educatiu per al nomenament del docent interí. Requerim la derogació parcial d'aquests Decrets, ja que van en contra del redactat de la Llei 2/2006 Orgànica d'Educació i contra la mateixa llei d'educació de Catalunya, així com de l'EBEP que no doten a la direcció del centre de la competència per al nomenament de funcionaris interins, de manera discrecional i arbitrària, sense que en la selecció d'aquests docents prevalguin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

Des de la Federació d'Educació de les CCOO de Catalunya seguirem lluitant intensament per aconseguir revertir aquestes normatives que estan essent tan perjudicials per a tot el professorat i que, com hem vist, tenen conseqüències extremadament greus que cal aturar.

Moltes gràcies per la vostra atenció.

ANNEX 1 – ARGUMENTACIÓ JURÍDICA CARMEN PERONA

I.VULNERACIÓN DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE Y DEL DECRETO LEGISLATIVO 1/1997, DE 31 DE OCTUBRE.

La Resolución EDU/1852/2021, de 11 de junio, del Departamento de Educación del a Generalitat de Catalunya (DPGC de 16.06.2021) por la que se establecen los criterios para la utilización del procedimiento de selección de candidatos por parte de las direcciones de los centros y se establece el procedimiento telemático para la comunicación de puestos vacantes o sustituciones y la selección del personal interino docente, señala que la dirección del centro educativo selecciona al personal docente interino en base al siguiente criterio *"puede seleccionar aquellas que mejor se adecuen a las peculiaridades"*.

Este criterio de selección donde el mérito y la capacidad se valora o barema en función de peculiaridades, no es acorde con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Tampoco es acorde con los principios de objetividad e imparcialidad en la selección del empleado público, y mucho menos cuando la selección no depende de un órgano colegiado con la capacidad y titulación suficiente, sino que el criterio selectivo se basa en una persona que carece de la capacidad suficiente para poder tener un conocimiento objetivo de la aptitud y capacidad del funcionario interino aspirante.

El marco constitucional de la función pública está delimitado en los artículos 103.2 y 149.1.18 de la Constitución, habiendo sido la copiosa jurisprudencia del Tribunal Constitucional la que se ha encargado de perfilar dicho sistema. El art. 103.2 establece la reserva de ley para la regulación del *"estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías de imparcialidad en el ejercicio de sus funciones"*. Por su parte el art. 149.1 atribuye al Estado la competencia exclusiva para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios, *"que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas"*.

Sobre el concepto de legislación básica se ha pronunciado reiteradamente el Tribunal Constitucional, cuya doctrina puede resumirse en lo expresado en la Sentencia 69/1988, de 19 de abril cuando dispone que *"la atribución al Estado de estas competencias... tiene por objeto delimitar, con alcance general, el espacio constitucional y estatutario al que las CCAA deben circunscribirse cuando ejercitan en defensa de sus intereses particulares, las competencias propias que tengan en relación con la materia que resulte delimitada por dichas normas básicas"*.

En consecuencia, las normas básicas a las que debe atenderse la Generalitat de Cataluña en la regulación de la función pública docente, en cuanto que las mismas se constituyen en el límite al que debe circunscribirse en el ejercicio de sus competencias en la materia. Constituyen preceptos básicos en la materia que nos ocupa en primer lugar el artículo 8.2 del EBEP, que incluye a los funcionarios interinos en el concepto de empleados públicos, es decir *"quienes desempeñen funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales"*. La nota que define a estos empleados respecto a otros empleados públicos como son los funcionarios de carrera se encuentra en la transitoriedad de su relación de servicio, de ahí que el artículo 10.1 del EBEP los defina como aquellos que *"por razones expresamente justificadas de necesidad y*

urgencia son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera”.

El régimen jurídico de este personal interino aparece delimitado en el mencionado artículo 10 del EBEP. Constituyen aspectos fundamentales a tener en cuenta los siguientes: (i) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera; (ii) la sustitución transitoria de los titulares; (iii) la ejecución de programas de carácter temporal ;(iv) el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses; (v) la selección de funcionarios interinos ha de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad; (vi) el cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63 EBEP, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

II.VULNERACION DEL PRINCIPIO DE JERARQUIA NORMATIVA

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (BOE de 10 de diciembre de 2013) (en adelante LOMCE) añade un nuevo artículo a la original LOE: el artículo 122 bis, cuyo título era: Acciones destinadas a fomentar la calidad de los centros docentes.

En este artículo 122 bis, en el apartado 4 establecía:

“4. Para la realización de las acciones de calidad, el director del centro dispondrá de autonomía para adaptar, durante el período de realización de estas acciones, los recursos humanos a las necesidades derivadas de los mismos. Las decisiones del director deberán fundamentarse en los principios de mérito y capacidad y deberán ser autorizadas por la Administración educativa correspondiente, que se encargará de que se cumpla la normativa aplicable en materia de recursos humanos. La gestión de los recursos humanos será objeto de evaluación específica en la rendición de cuentas. El director dispondrá de las siguientes facultades: a) Establecer requisitos y méritos específicos para los puestos ofertados de personal funcionario docente, así como para la ocupación de puestos en interinidad. b) Rechazar, mediante decisión motivada, la incorporación a puestos en interinidad de personal docente procedente de las listas centralizadas. Esta decisión deberá ser refrendada por la Administración educativa correspondiente. c) Cuando el puesto se encuentre vacante, sin estar cubierto de manera definitiva por funcionario de carrera docente, y exista financiación adecuada y suficiente, proponer, de forma motivada, la prórroga en la comisión de servicios del funcionario de carrera docente que hubiera venido ocupando el puesto de forma provisional o, en su caso, el nombramiento de nuevo en el mismo puesto del funcionario interino docente que lo venía desempeñando, cuando, en ambos supuestos, habiendo trabajado en los proyectos de calidad, sean necesarios para la continuidad de los mismos. En todo caso, en la propuesta deberá quedar debidamente justificada la evaluación positiva del funcionario en el desarrollo de su actividad dentro del correspondiente proyecto de calidad, así como la procedencia e importancia de su continuidad en el puesto que venía desarrollando dentro del proyecto para asegurar la calidad y la consecución de objetivos. Las Administraciones educativas favorecerán el ejercicio de la función directiva en los centros docentes, dotando a los directores de la necesaria autonomía de gestión para impulsar y desarrollar las acciones de calidad educativa.”

Dentro de las competencias de la Generalitat y en ejecución de lo expresado en este artículo 122 bis de la LOE, se dicta el Decreto 39/ 2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los procedimientos para definir el perfil y la provisión de puestos de trabajo docentes (DOGC de 27 de marzo de 2014) que como anteriormente hemos transcrito en el

artículo 28 el director del centro educativo puede seleccionar el personal interino docente.

Sin embargo la LOMCE ha sido derogada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica /2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE de 30 de diciembre de 2020) (LOMLOE en adelante). Esta nueva ley educativa suprime expresamente los apartados 3, 4 y 5 y se modifica el apartado 2 del artículo 122 bis en los siguientes términos:

«2. Las Administraciones educativas fomentarán acciones de calidad educativa que podrán dirigirse, de manera específica, a aspectos de una etapa o enseñanza de las impartidas por el centro o, de manera general, a aspectos asociados a una consideración integral del centro y podrán tomar como referencia diversos modelos de análisis y gestión. A tal fin, los centros docentes que desarrollen estas acciones deberán presentar una planificación estratégica que incluirá los objetivos perseguidos, los resultados que se pretenden obtener, la gestión que se ha de desarrollar con las correspondientes medidas para lograr los resultados esperados, así como el marco temporal y la programación de actividades.

La realización de las acciones de calidad educativa estará sometida a rendición de cuentas por el centro docente.»

De manera, que la selección del docente interino por parte de la dirección del centro educativo que la LOMCE establecía ha sido derogada por la LOMLOE, por lo tanto la norma estatal no contempla este tipo de selección por parte de la dirección educativa ni atribuye dichas competencias a la dirección escolar, por lo que el Decreto 39/ 2014, de 25 de marzo, en los artículos 27 y 28 también han sido derogado por la ley orgánica de educación, o en todo caso, en nulo en su plenitud.

Al respecto cabe señalar, que los reglamentos se clasifican, por su relación con la ley, en ejecutivos, independientes y de necesidad. El reglamento ejecutivo, como afirmaba el Consejo de Estado, en su antiguo Dictamen de 16 de abril de 1943, tiene una labor de "desenvolver la ley preexistente". Por consiguiente, tanto el "desarrollo", como el "complemento", como la pormenorización de la Ley, son o pueden ser fines del reglamento de ejecución. Hecho que como afirma la doctrina científica, no es más que la consecuencia de un proceso evolutivo que ha generado en multiplicidad de variedades de colaboración ente la ley y el reglamento; modalidades innumerables que sólo difieren entre sí por el dato puramente cuantitativo del grado de cesión de espacio normativo de la ley a favor del reglamento.

El Tribunal Constitucional en su Sentencia 18/1982, de 4 de mayo, sostiene que son "reglamentos ejecutivos" "aquellos que están directa y concretamente ligados a una ley, a un artículo o artículos de una ley" o a un conjunto de leyes, de manera que dicha ley (o leyes) es completada, desarrollada, aplicada, pormenorizada y cumplimentada o ejecutada por el reglamento". Es decir son aquellos cuyo cometido es desenvolver una ley preexistente o que tiene por finalidad establecer normas para el desarrollo, aplicación y ejecución de una ley".

Como ha señalado el Tribunal Constitucional en la Sentencia 26/2016, de 18 de febrero, respecto a la legitimidad constitucional desde un punto de vista competencial, el legislador estatal tiene cobertura dentro de las competencias estatales sobre las normas básicas de desarrollo del artículo 27 CE y sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, respecto al profesorado que tiene esta condición.

Pues bien, de acuerdo con el fundamento jurídico 6 c) de la STC 26/2016, de 18 de febrero "A estos efectos competenciales, el legislador estatal ha querido establecer una

norma que tiene por objeto regular el proceso de sustituciones docentes por parte de los centros públicos y privados sostenidos con fondos públicos, regulación que, afectando al funcionamiento de dichos centros, repercute en la contratación de profesorado interino, y, por tanto, en la prestación del servicio público educativo por su relación con la impartición de docencia. La norma, en tanto que relativa a situaciones de vacío temporal en la impartición de la docencia, se incardina así en el artículo 149.1.30 CE y persigue garantizar una mínima homogeneidad en el proceso de sustitución del profesorado a través del establecimiento de esta regla básica relativa a los medios disponibles, encontrándose entre las medidas que, como antes se ha dicho, puede establecer el legislador estatal como norma básica a efectos de determinar y hacer efectivo el nivel prestacional de la enseñanza financiado con fondos públicos.”

A mayor abundamiento, la Ley 12/2009, de 10 de julio de Educación de Cataluña, en su art. 114 respecto a la estructuración de los puestos de trabajo de plantilla del profesorado, en su apartado 3 dice:

“El Departamento, a propuesta del director o directora, puede establecer requisitos o perfiles propios para puestos de trabajo de la plantilla docente definidos de acuerdo con el proyecto educativo del centro.”

Es decir, la Ley educativa catalana otorga la competencia de diseñar los perfiles de la plantilla docente, a propuesta de la dirección. Sin embargo, el Decreto 155/2010, de 2 de noviembre, en su art. 10.e), en cuanto a las funciones específicas de la dirección como jefatura de personal del centro, establece que esta dirección puede seleccionar el personal interino docente para cubrir sustituciones temporales en el centro. Potestad no otorgada por la Ley de educación autonómica, y por lo tanto contrario al espíritu y letra de la Ley de educación de Cataluña. Cabe argumentar lo dicho anteriormente respecto al Decreto 102/2010, de 3 de agosto, por cuanto si bien todo el articulado es acorde a Ley 2/2009, de 10 de julio, en el artículo 50, titulado “Otros aspectos referidos a la gestión de personal”, en su apartado 6 dice:

“El director o directora puede nombrar, de acuerdo con los criterios y procedimientos que establezca el Departamento de Educación, el personal interino docente para cubrir sustituciones temporales en su centro...”

La consideración de la meritada normativa como disposiciones de carácter general, conlleva de esta forma que se observen infringidas las previsiones legales en cuanto a la titularidad y el ejercicio de la potestad que en modo alguno correspondía a la dirección de los centros docentes.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha manifestado en numerosas sentencias sobre la nulidad de pleno derecho de los actos administrativos por haber sido dictados por órgano manifiestamente incompetente, entre otras, Sentencia de 2 de febrero de 2017 (rec. 91/2016), que lo determinante y decisivo de este supuesto de nulidad de pleno derecho es que la incompetencia ha de ser manifiesta, entendiéndose que este adjetivo de “manifiesta” exige que de forma notoria y clara el órgano administrativo carezca de toda competencia por razón de la materia o del territorio, es decir, que la incompetencia del órgano se manifieste de modo ostensible, patente, claro e incontrovertido, en definitiva, que la incompetencia vaya acompañada de un nivel de gravedad proporcionada a la gravedad de los efectos que comporta su declaración. En el presente caso consideramos que la incompetencia de las direcciones de los centros docentes en la selección y cese del personal docente interino vulnera, por lo que cabe consecuentemente entender que concurre en el acuerdo recurrido el denunciado vicio de nulidad previsto en el art. 47.2 LPAC.

III.VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD, DISCRECIONALIDAD TÉCNICA Y OBJETIVIDAD DEL ORGANO DE SELECCIÓN.

La imparcialidad de los órganos de selección deviene en el procedimiento por vía del derecho fundamental a la igualdad.

Las Administraciones Públicas por lo tanto deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos es asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin ningún género de discriminación, proporcionando a los ciudadanos igual trato y respetando siempre el orden en que actúen ante ellas.

El EBEP expresamente, en cuanto a los órganos colegiados, ha impuesto la imparcialidad y profesional de sus miembros y garantiza la independencia y discrecionalidad técnica en su actuación. (art. 60 EBEP)

La imparcialidad de quienes forman parte de los órganos selectivos exige que no exista conexión entre los intereses personales y aquellos que se administra en el seno de la Administración de su cargo. Por ello la imparcialidad de la selección es primordial para que el trato a los aspirantes sea igualitario dado que, de este modo, todos los candidatos serán tratados bajo los mismos criterios por la Administración sin que haya posibilidad de preferencias o beneficios entre los candidatos. A modo ilustrativo citaremos la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo de 12 de marzo de 2015 (rec.445/2013).

Dicha garantía cobra mayor importancia aún en aquellos procedimientos que se resuelven desde criterios de discrecionalidad técnica precisamente por el limitado control judicial posterior de que son susceptibles, lo que exige potenciar aquella garantía dada la privilegiada presunción de acierto de que gozan las decisiones de la Administración en dicho ámbito.

La imparcialidad de los miembros del órgano colegiado implica una actuación clave: la no discriminación, esto es, la igualdad en el trato de los diferentes aspirantes. En el supuesto que estamos defendiendo, y en el momento procesal oportuno se probará, en esta selección por parte de las direcciones de los centros la falta de imparcialidad en la selección y la auténtica discriminación existente con las mujeres embarazadas o con el personal en incapacidad temporal, o incluso con las personas "no jóvenes".

La certeza de la discrecionalidad técnica se presume en base a la especialización del tribunal, pues difícilmente puede presumirse la validez de la valoración del mérito y capacidad si los miembros del tribunal no están cualificados en el área funcional de la plaza ofertada. Difícilmente, la dirección de un centro docente puede caracterizarse por tener la capacidad de la discrecionalidad técnica pues son numerosas y diversas las titulaciones docentes, así como formación de cada candidato a ser docente interino, que puedan dar viabilidad al conocimiento de la titulación o formación del aspirante, cuando ellos carecen de dicha titulación o formación.

Otra exigencia es la profesionalidad de los miembros del tribunal; exigencia absolutamente lógica, ya que, si se desea que las personas que van a ser elegidos sean idóneas, también han de serlo los que los evalúan.

En la competencia dada a las direcciones de los centros docentes para la selección del docente interino, no queda mínimamente justificada esta profesionalidad, pues no existe director ni directora de un centro escolar que posee en su curriculum todas las especialidades docentes para conocer y evaluar la capacidad de un docente temporal que no sea de la especialidad de la dirección del centro.

Igualmente, los Decretos y Resolución objeto de este contencioso se encuentran sometidas al principio de jerarquía normativa, y no pueden contradecir lo dispuesto en las normas generales, incurriendo en tal caso en nulidad de pleno derecho (artículo 47.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Tratándose la expresada normativa de disposiciones generales, es ya jurisprudencia sentada que la norma jurídica de carácter general emanada de la Administración tiene un valor subordinado a la Ley a la que complementa, pues la potestad reglamentaria no es desde luego incondicionada, sino que está sometida a la Constitución y a las leyes (art. 97 de la CE).