

Dossier

Adjudicacions docents transparentes



#Democràcia als centres
#AdjudicacionsTransparentes
#ElClaustreTéElPoder



educació

Índex

1- INTRODUCCIÓ	3
2. HISTÒRIC / BASE NORMATIVA	4
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:	4
3. NORMATIVA QUE QÜESTIONA LA FECCOO	5
4. CONSEQÜÈNCIES DE LA NORMATIVA VIGENT	5
5. ACTUACIONS PRÈVIES A LES DILIGÈNCIES JUDICIALS	8
5.1.- ADJUDICACIONS DESTINACIONS PROVISIONALS CURS 2020-2021	8
5.2.- ADJUDICACIONS DE DESTINACIONS PROVISIONALS PER AL CURS 2022-2023	10
6. ACTUACIONS JURÍDIQUES DE LA FECCOO	18
7. CASOS TESTIMONIALS DEL CURS 2021-2022	19
ANNEX 1 – ARGUMENTACIÓ JURÍDICA CARMEN PERONA	22
ANNEX 2 – DOCUMENT D'INTRODUCCIÓ DE LES SIGNATURES ENTREGADES AL PARLAMENT	29

1- INTRODUCCIÓ

La Federació d'Educació de CCOO de Catalunya ha iniciat un procediment contenciós-administratiu contra el sistema de provisió docent que ha estat admès a tràmit amb fixació de la vista el 20 de març de 2023. A més a més, la FECCOO hem recollit gairebé 5.000 signatures que han estat lliurades al Parlament i que recolzen la nostra petició i exigència de modificació de les normatives anteriorment esmentades, abans de l'acte processal.

A més, aquesta setmana hem iniciat una sèrie de reunions amb els principals partits polítics de l'arc parlamentari per fer extensiu un dels perjudicis més greus que estan patint les persones interines, substituïdes i funcionàries docents de Catalunya.

Aquestes actuacions 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 aprovats entre els anys 2010 i 2014, així com les següents resolucions derivades d'aquests estan provocant abusos, discriminacions i una absoluta arbitrietat en l'adjudicació i provisió dels llocs de treball dels centres educatius públics de Catalunya.

Ja fa més d'una dècada que els canvis normatius del Departament d'Educació han implantat un sistema de provisió de llocs de treball arbitrari que ha generat moltes situacions de discriminació. En les adjudicacions i propostes de continuïtat del personal docent en els centres educatius públics no hi ha transparència ni objectivitat. Les direccions dels centres no han de justificar les seves decisions mitjançant cap mecanisme i poden decidir sota un criteri inevitablement subjectiu les continuïtats o no de quasi tot el professorat (només els funcionaris amb plaça definitiva al centre tenen la seva continuïtat garantida).

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 (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.

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 de la comunitat educativa, que ha perdut la seva capacitat de decisió col·lectiva.

Tenim molt clar que no totes les direccions cometen mala praxi o hi participen de manera voluntària, però hem de saber i 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, igualtat i publicitat.

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. Des de la FECCOO seguirem, de manera incansable, protegint i vetllant pels drets del personal docent.

2. 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 capacitació 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 públic; 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 els 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.

3. 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.*

4. 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 diverses 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** 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 realment objectiu en el que no intervé la direcció). El nombre de places que queden d'elecció actualment és irrisori.

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 les dades del curs 2021/2022, el nombre de places perfilades va arribar a prop de l'**11%** (8.441 docents).

Les dades de les adjudicacions provisionals publicades a la resolució del curs 2022/2023 constaten que s'ha produït un augment molt considerable de les places amb perfil arribant a la xifra de **23,3%**. És a dir:

1 de cada 4 docents és escollit per perfil!

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. A causa de la gran quantitat de propostes desapareixen les places d'“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 concurs 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 tot el professorat i al funcionament dels equips docents dels claustres.

En el curs 2021/2022, la **Resolució EDU/1496/2021, de 17 de maig** amb la publicació definitiva de places el passat 22 de juliol, va deixar 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. Pel curs vinent 2022/2023 (han estat publicades les places provisionals en data de 9 de juny de 2022) la mateixa dinàmica segueix i s'incrementen les xifres del nombre de perfilats en un 109 %.

El sistema del 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 30 de desembre de 2020 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, estenent-se el silenci del col·lectiu docent, la poca participació en els 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 i la pluralitat en 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, on l'alta competitivitat tòxica i improductiva 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 que poden aportar tots els seus professionals i l'administració ha de garantir-ho.

5. ACTUACIONS PRÈVIES A LES DILIGÈNCIES JUDICIALS

Prèviament a les actuacions judicials, des de la nostra Federació hem estat analitzant dades, recollint casos, intentant negociar i consensuar una sortida amb el Departament d'Educació.

En aquest sentit, us fem conèixedors de les dades que evidencien les situacions lesives que es van produint els darrers cursos.

5.1.- ADJUDICACIONS DESTINACIONS PROVISIONALS CURS 2020-2021

Dades extretes a partir del nombre total de docents que van participar en les adjudicacions i facilitades pel Departament d'Educació:

Nombre de participants en les adjudicacions d'estiu: **49.816**

- Amb proposta de la direcció del centre: **33.074**
- 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, com a mínim és altament qüestionable.

En diverses comunicacions amb **el Síndic de Greuges** al llarg del curs 19-20, aquest recomanava un canvi normatiu per tal que la direcció hagués de motivar les propostes de continuïtat però també les "no" propostes de continuïtat.

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

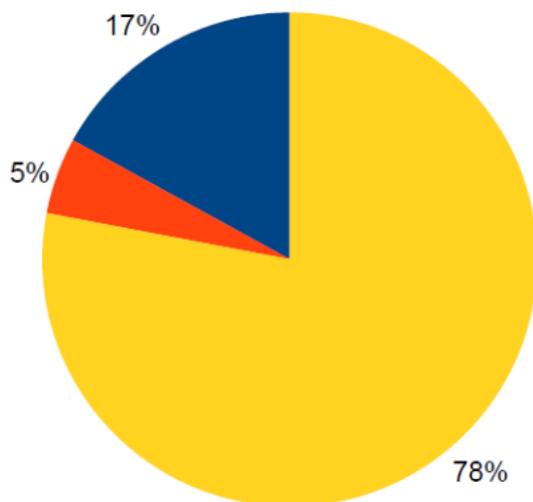
Per altra banda, veiem que no es va fer proposta de continuïtat a **561 dones** i totes elles reuneixen els requisits. Per CC.OO el fet que hi hagi aquests casos focalitza el problema, és per això que s'ha d'intervenir perquè la discriminació no sigui possible en cap cas i la normativa no pot permetre ni emparar biaixos de gènere ni de cap tipus. El Departament no es pot quedar impassible davant d'aquestes dades.

Alhora, 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.

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.

5.2.- ADJUDICACIONS DE DESTINACIONS PROVISIONALS PER AL CURS 2022-2023

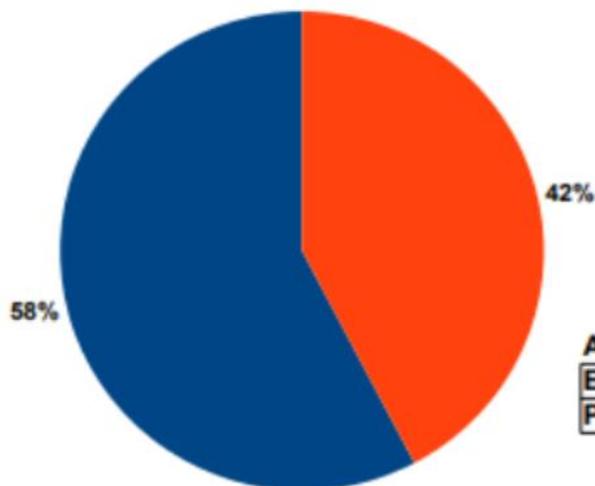
En la recent publicació de les adjudicacions provisionals del dia 9 de juny del 2022, s'extreuen les dades següents:



- ELECCIÓ, OFICI, ART 25, CONFIRMACIÓ
- PROPOSTA CARREC DIRECTIU
- PROPOSTA

AGRUPATS PER TIPOLOGIA SENCERA

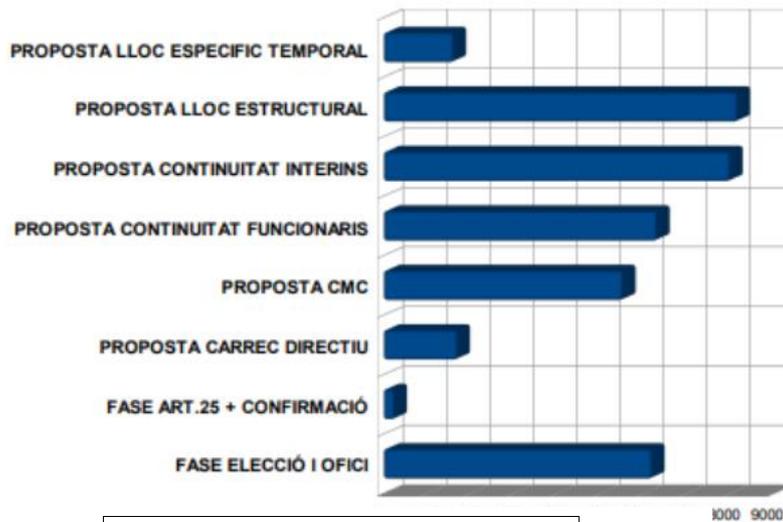
ELECCIÓ, OFICI, ART 25, CONFIRMACIÓ	6424
PROPOSTA CARREC DIRECTIU	1694
PROPOSTA	29564



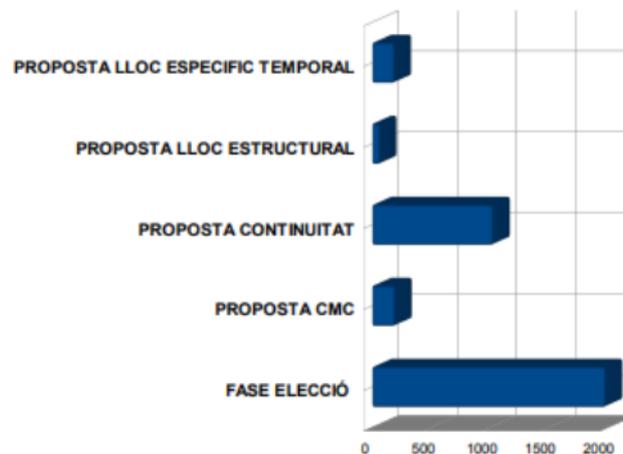
- ELECCIÓ
- PROPOSTA

AGRUPATS PER TIPOLOGIA 1/2

ELECCIÓ	1973
PROPOSTA	1447

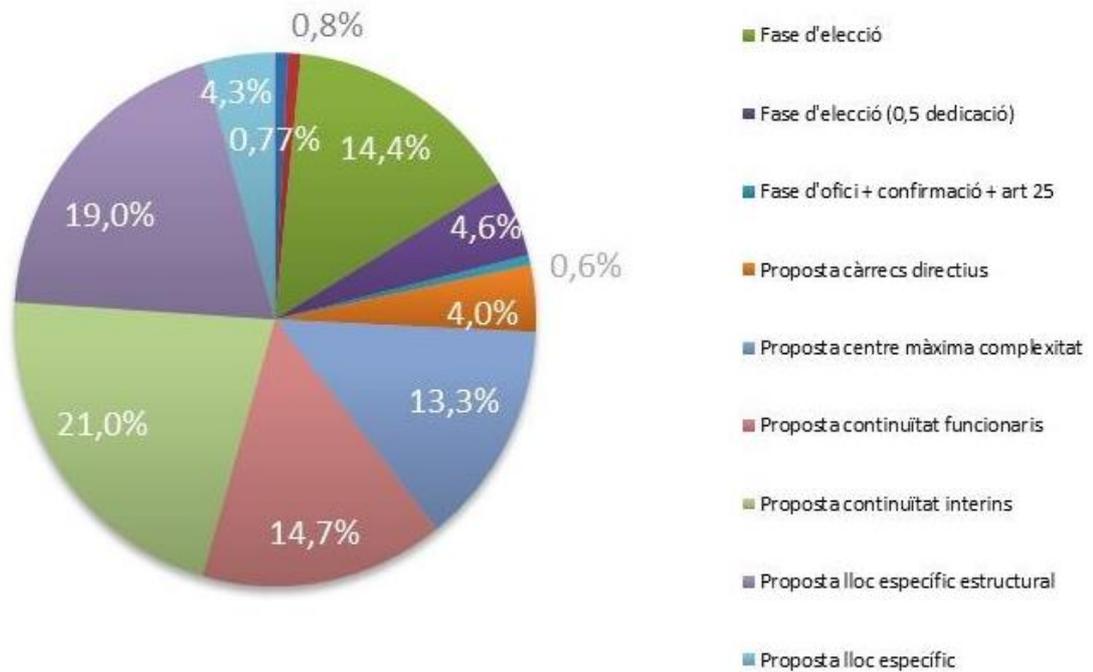


NOMENAMENTS A JORNADA SENCERA	
FASE ELECCIÓ I OFICI	6186
FASE ART.25 + CONFIRMACIÓ	238
PROPOSTA CARREC DIRECTIU	1694
PROPOSTA CMC	5514
PROPOSTA CONTINUITAT FUNCIONARIS	6300
PROPOSTA CONTINUITAT INTERINS	7987
PROPOSTA LLOC ESTRUCTURAL	8157
PROPOSTA LLOC ESPECIFIC TEMPORAL	1606



NOMENAMENTS A MITJA JORNADA	
FASE ELECCIÓ	1973
PROPOSTA CMC	188
PROPOSTA CONTINUITAT	1019
PROPOSTA LLOC ESTRUCTURAL	58
PROPOSTA LLOC ESPECIFIC TEMPORAL	182

Catalunya



De les següents dades en traiem les següents conclusions:

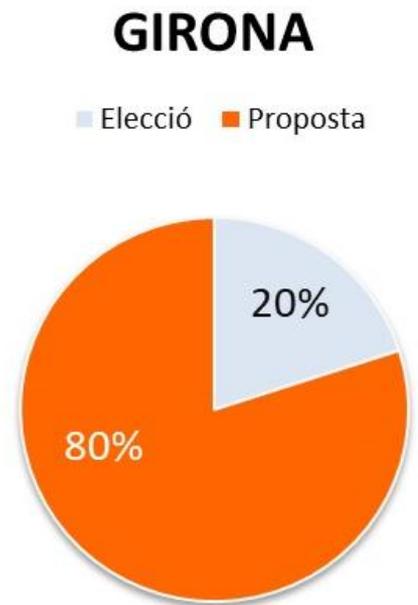
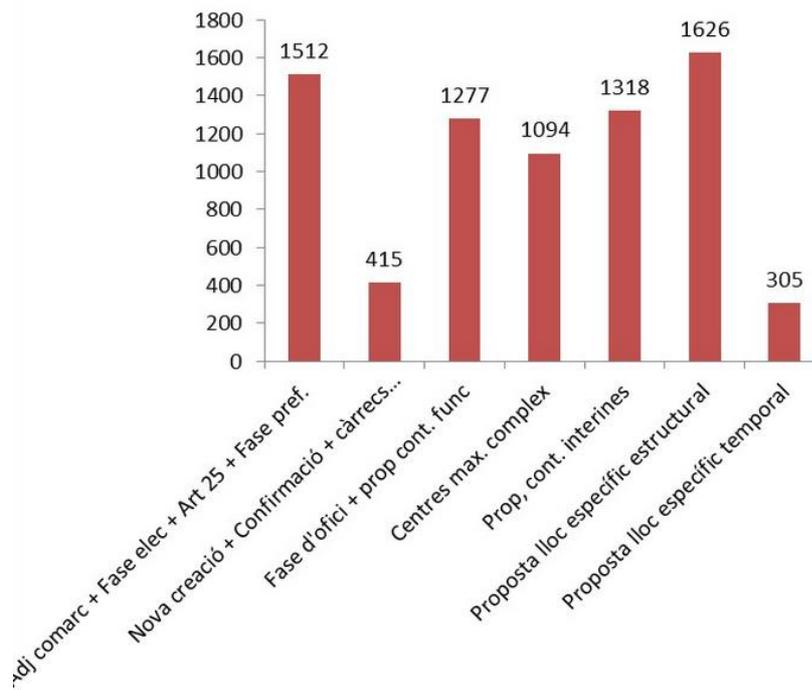
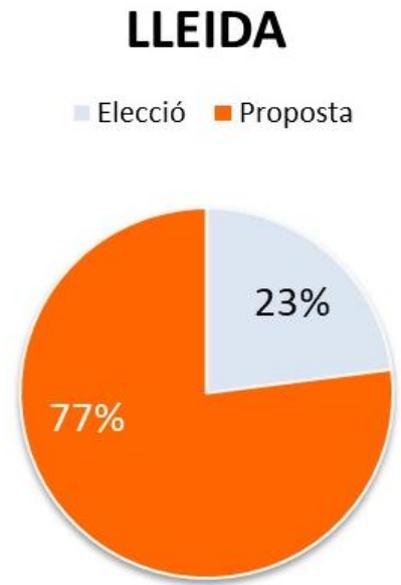
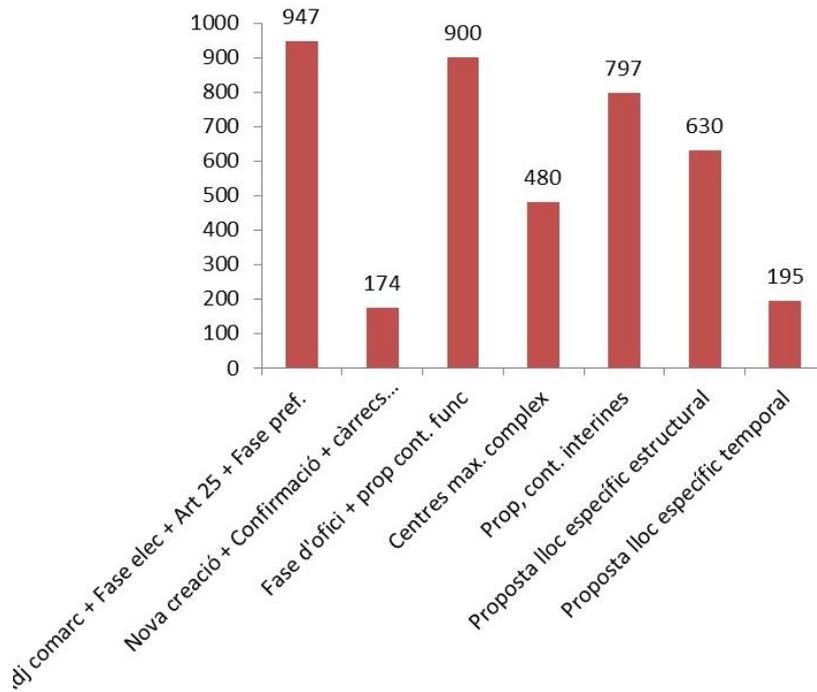
Del total de places adjudicades a jornada sencera un 83%, han estat atorgades per proposta intencionada de la direcció. Per altra banda, un 17% s'han adjudicat per procediment "d'elecció" pel propi personal interí i el personal funcionari.

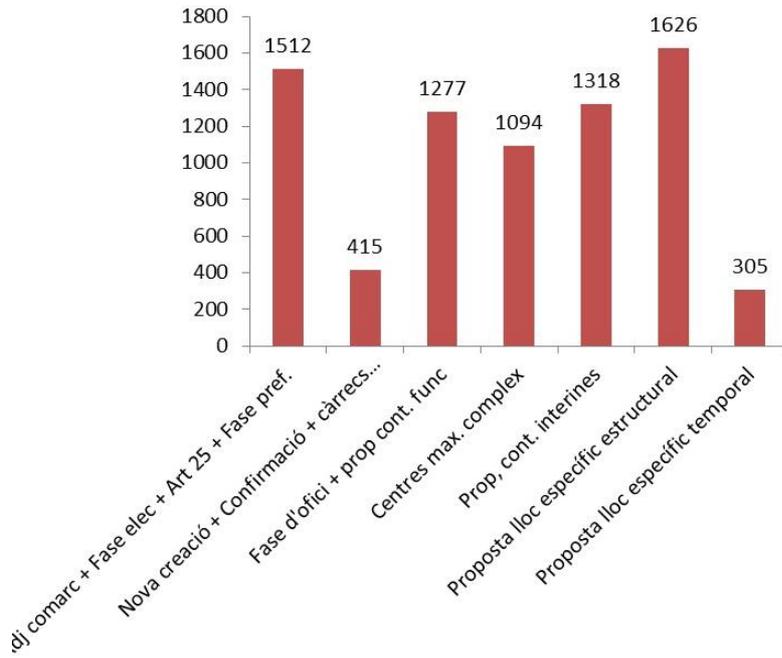
És a dir:

8 de cada 10 places són escollides per la direcció!

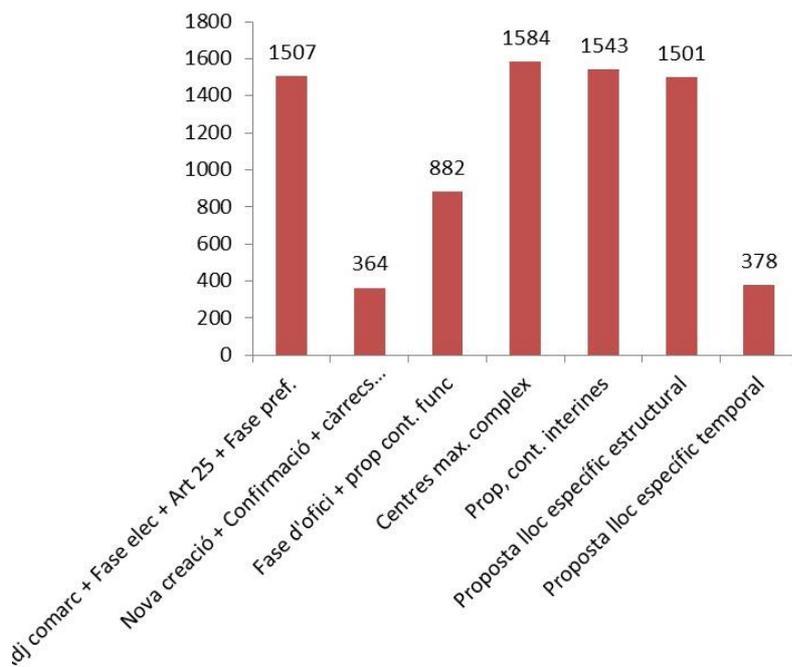
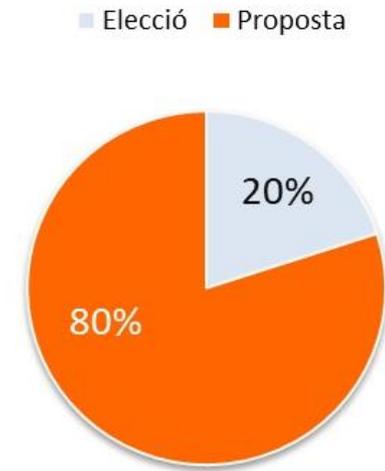
Només 2 de cada 10 places queden lliures per poder ser ocupades de manera transparent seguint els principis d'igualtat, transparència i publicitat. Fent un anàlisi detallat de les dades publicades de tots els Serveis Territorials de Catalunya s'evidencia de forma generalitzada aquesta conclusió¹.

¹ Jornades senceres i ½ jornades unificades

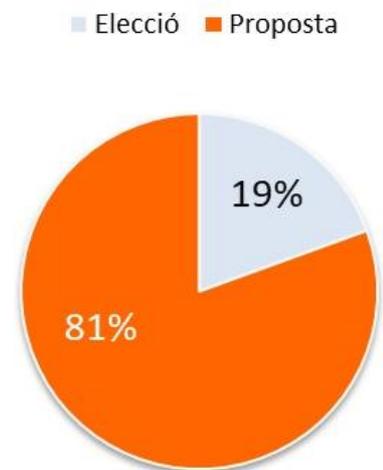


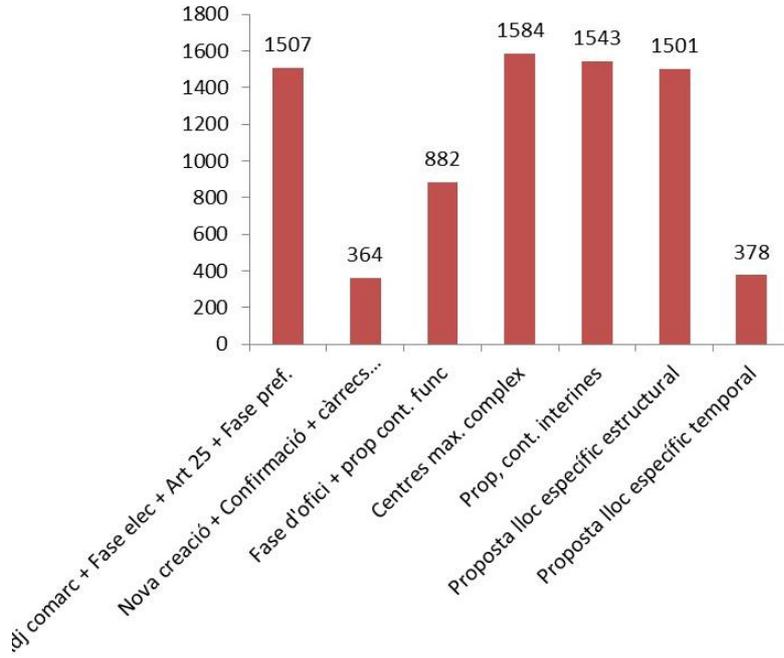


BAIX LLOBREGAT



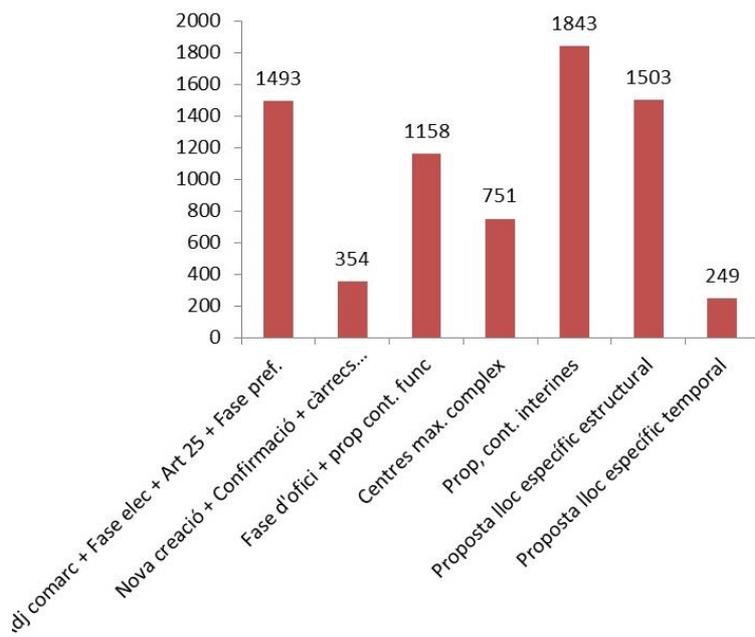
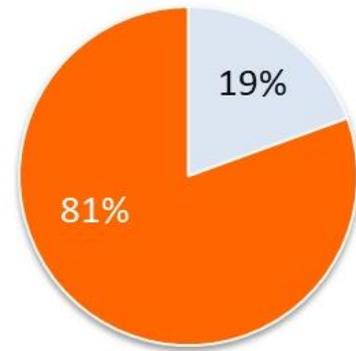
BCN COMARQUES





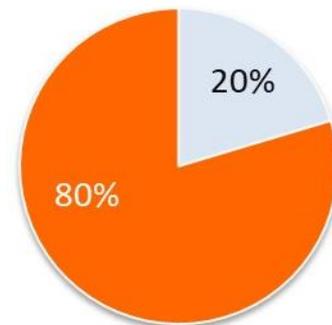
TERRES DE L'EBRE

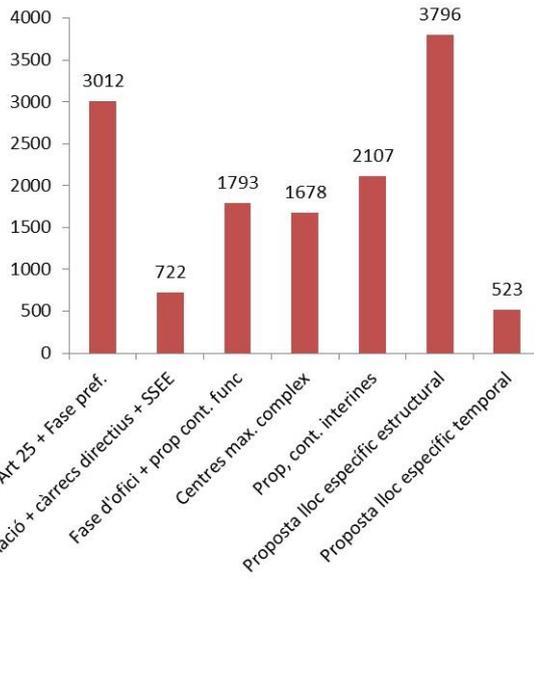
■ Elecció ■ Proposta



MARESME-V. ORIENTAL

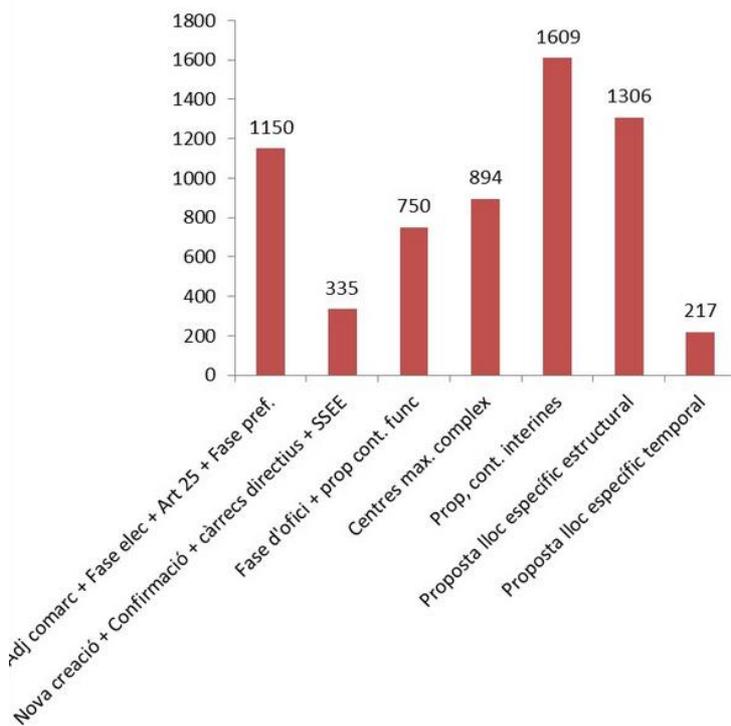
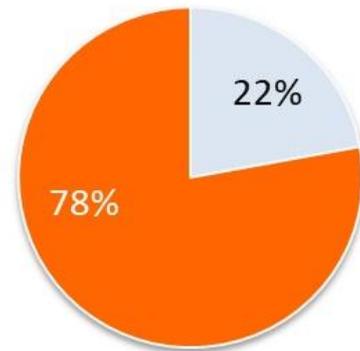
■ Elecció ■ Proposta





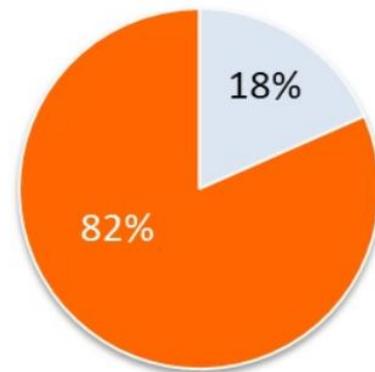
CONSORCI D'EDUCACIÓ

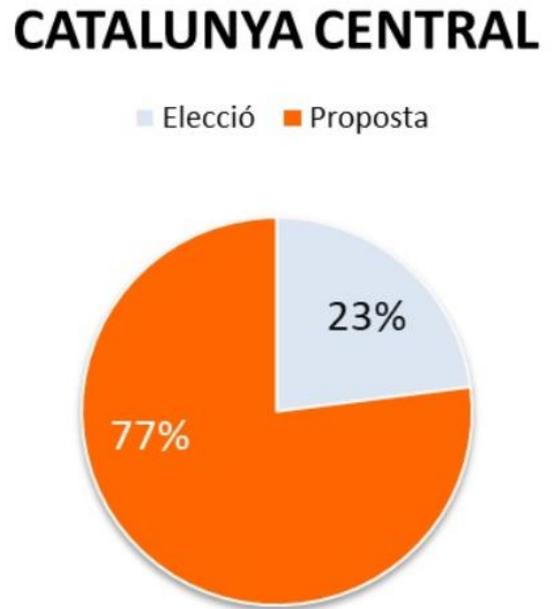
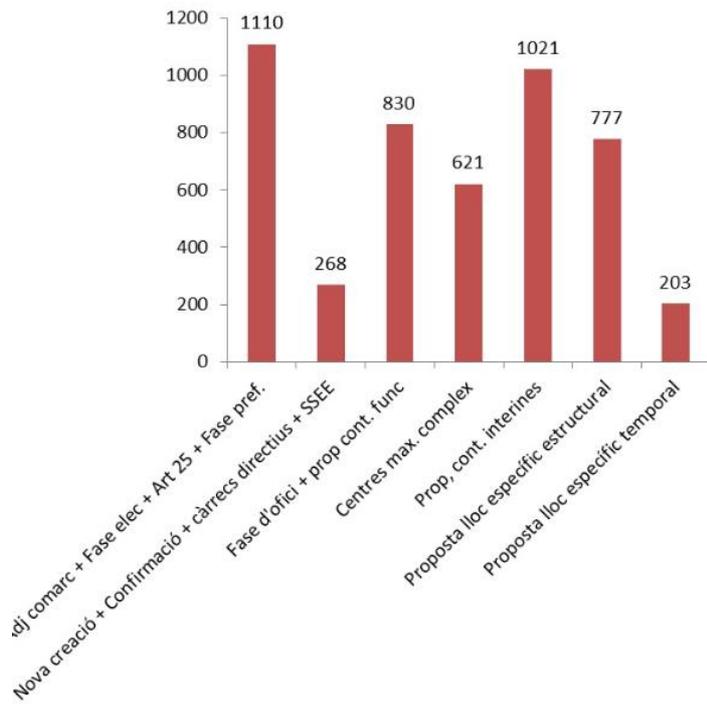
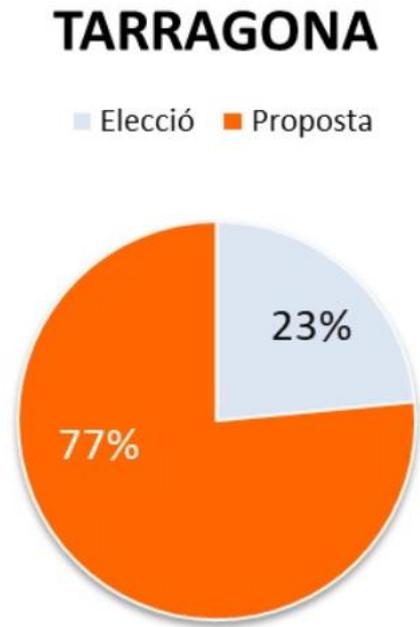
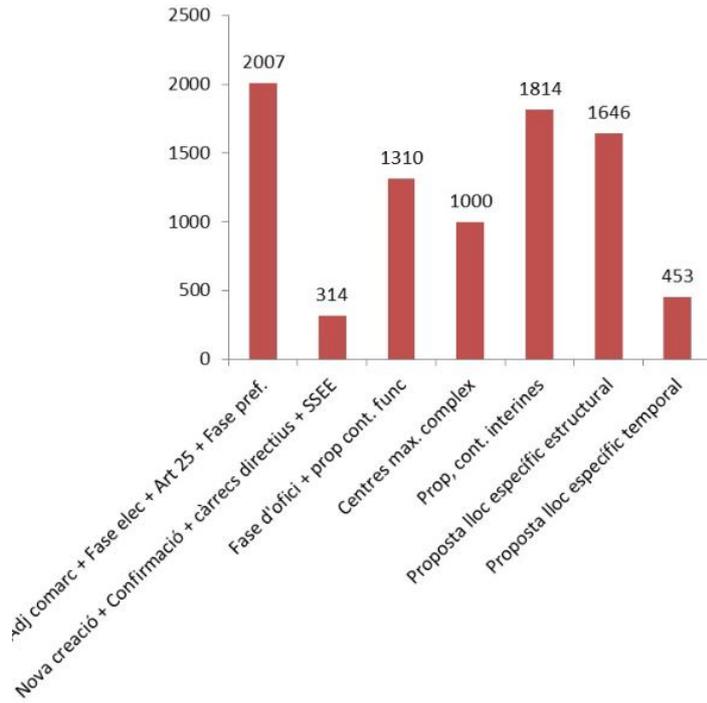
■ Elecció ■ Proposta



VALLÈS OCCIDENTAL

■ Elecció ■ Proposta





6. ACTUACIONS JURÍDIQUES DE LA FECCOO

La Federació d'Educació de CCOO hem iniciat una sèrie d'accions de caire jurídic després de constatar la manca de voluntat negociadora del Departament. De manera introductoria, diem que l'advocada Carmen Perona Mata directora del Gabinet Jurídic Tècnic de la FECCOO, porta la nostra denúncia. Exposem 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) 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 del funcionariat i el personal interí docent de Catalunya. La vista està fixada pel 20 de març del 2023.
2. De manera paral·lela, la Federació d'Educació de CCOO hem fet entrega al Parlament de les 4.889 signatures de suport al contenciós administratiu presentat per la Federació d'Educació de CCOO contra el sistema de provisió docent de Catalunya que ja ha estat admès a tràmit. Demanem al Parlament que modifiqui la normativa com a solució extrajudicial al conflicte.

7. CASOS TESTIMONIALS DEL CURS 2021-2022

A continuació exposem 9 dels moltíssims casos recollits aquests darrers tres dies des del nostre sindicat com a exemple dels importants greuges que estan patint els docents en aquestes adjudicacions provisionals.

TESTIMONI 1: L.P.S.

Després de 3 cursos escolars treballant a la mateixa escola (Centre de Màxima Complexitat) , aquesta persona ha patit un **lctus** 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 proper curs (les dues són interines). Ha quedat sense feina.

TESTIMONI 2: S.B.V

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 encoberta” (eren persones 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: M.G.C.

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: A.G.S.

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: M.G.S.

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: A.R.P

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. Afegeix que hi ha un grup de persones reclamades reiteradament (interines i amics/gues de direcció) de manera subjectiva. 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 aprofiten per fer i desfer places estructurals a conveniència pròpia tot deixant sense feina a persones amb numeració baixa (amb antiguetat), 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 despreciada i menyspreada per les direccions dels centres.

TESTIMONI 7: D.M.N.

Aquesta docent en Comissió de Serveis al centre actual estava en tractament per **càncer** i no va fer la sol·licitud de permanència a temps per aquest motiu. El centre en el que està ha decidit reclamar, sense comunicar-li, a dues altres companyes en situació de PP (funcionària amb plaça provisional) i no a ella.

TESTIMONI 8: C.L.M.

Aquest testimoni explica que per adaptacions degudes a la seva **malaltia professional** no li han donat cap vacant i la directora ha reclamant persones amb menys requisits i un número a la borsa superior al seu.

TESTIMONI 9: F.S.

Després d'estar dos anys treballant en el mateix centre, durant aquest curs 21-22 ha decidit demanar una **reducció de jornada per cura de fills**. Explica que en cap moment ha tingut cap problema amb direcció, ni mai li han cridat l'atenció. Al contrari, diu que sempre han demostrat apreciació cap a la seva tasca docent i la seva implicació i, per aquest motiu, va signar el full de continuïtat al mateix centre. El fet és que a les adjudicacions provisionals no ha obtingut cap vacant, ni al centre actual ni a cap altre. Quan demana explicacions a la direcció, li diuen que han decidit confirmar a la persona que cobria el seu terç perquè tenia un perfil més adient al projecte de centre.

Lamenta la situació, el disgust, la decepció davant d'aquest fet i la falta d'empatia i d'explicacions per part de la direcció del centre. També denuncia que 4 persones, a més de la persona que el centre reclama en el seu lloc, han obtingut plaça amb la seva especialitat en un centre que ella havia demanat amb un número d'ordre més alt que el seu. Denuncia que les conseqüències del Decret de Plantilles són evidents i demana que s'acabin les arbitriarietats i que hi hagi més transparència.

TESTIMONI 10: E.R.

Una docent amb un nombre de barem que ronda el número 16.000 a la borsa docent (6 anys treballats) que està en procés de tractament oncològic ha perdut la plaça al centre on era assignada aquest curs. Segons li ha comunicat la direcció, el centre ha perdut el lloc de treball. Degut a què no hi ha places de lliure elecció disponibles, ha quedat sense feina. En aquesta situació de baixa mèdica no podrà ni tant sols cobrir substitucions.

Des de la Federació d'Educació de les CCOO de Catalunya continuarem 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. VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE JERARQUÍA 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 ÓRGANO 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 posea en su currículum 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).

ANNEX 2 – DOCUMENT D'INTRODUCCIÓ DE LES SIGNATURES ENTREGADES AL PARLAMENT

AL DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

D^a TERESA ESPERABÉ PRIETO, con DNI: , en calidad de Secretaria General de la Federació de Ensenyament de Catalunya, con domicilio a efectos de notificación en C/Vía Laietana,16 4ta Planta, 08003 de Barcelona., mail:. telf. ., como mejor proceda, **DICE:**

Que en virtud del art. 76 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, **CCOO solicita la satisfacción extraprocesal** en vía administrativa de las pretensiones de este sindicato y de las personas afiliadas, por cuanto se da el presupuesto tipificado por la LJCA, como es el hecho de haber formulado, en tiempo y forma recurso contencioso-administrativo y ello en base a las siguientes

ALEGACIONES

PRIMERA.- La organización sindical CCOO- Ensenyament de Catalunya ha iniciado un procedimiento contencioso administrativo contra la Resolución EDU/1852/2021, de 11 de junio, del Departamento de Educación de la 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.

Asimismo, y en virtud del artículo 26 de la Ley Jurisdiccional se viene a impugnar de modo indirecto el artículo 50.6 del Decreto 102/2010, de 3 de agosto, de autonomía de los centros educativos; el artículo 10.1.e) del Decreto 155/2010, de 2 de noviembre, de la dirección de los centros educativos públicos y del personal directivo profesional docente; así como el artículo 28 del Decreto 39/2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los procedimientos para definir el perfil y la provisión de los puestos de trabajo docentes.

SEGUNDA- La demanda ha sido admitida a trámite y señalada la vista oral para marzo de 2023, por el **Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Barcelona, en el Procedimiento Abreviado 385/2021-E.**

TERCERA.- Es objeto de esta solución extrajudicial 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.

Esta Resolución tiene su base en el artículo 50.6 del Decreto 102/2010, de 3 de agosto, de autonomía de los centros educativos, y en el artículo 10.1.e) del Decreto 155/2010, de 2 de noviembre, de la dirección de los centros educativos públicos y del personal directivo profesional docente. Ambos Decretos prevén la posibilidad de que la dirección del centro seleccione, de acuerdo con los criterios y el procedimiento que establezca el Departamento de Educación, el personal interino docente para cubrir sustituciones temporales en el centro, que no abarcan todo el curso académico, entre candidatos que hayan accedido a la bolsa de trabajo de personal interino docente, respetando la prelación de los aspirantes, de acuerdo con el procedimiento de gestión y los criterios de ordenación de la bolsa de trabajo que determine el Gobierno.

En el mismo sentido, el artículo 28 del Decreto 39/2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los procedimientos para definir el perfil y la provisión de los puestos de trabajo docentes, establece que el director del centro educativo público, puede seleccionar, de acuerdo con las condiciones, los criterios y el procedimiento que establezca la dirección general competente en materia de profesorado, el personal interino docente para cubrir sustituciones temporales en el centro educativo público. Se debe seleccionar, de forma motivada, aquel candidato que haya accedido a la bolsa de trabajo de personal interino docente y reúna los criterios de mayor mérito y capacidad, y que se adecue mejor a las peculiaridades del centro educativo público y al contenido de puestos de trabajo a cubrir.

CUARTA.- 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:

“6 Para la formalización de nombramientos a propuesta de las direcciones de los centros, la dirección del centro debe hacer la selección automática de las personas candidatas de la bolsa de trabajo del personal interino docente, que estén en situación de disponibilidad y que tengan informadas peticiones coincidentes con los datos de la vacante o sustitución a cubrir. Entre las personas candidatas que acrediten los requisitos para ocupar los puestos de trabajo, puede seleccionar aquellas que mejor se adecuen a las peculiaridades del centro educativo público y al contenido del puesto de trabajo de acuerdo con el proyecto educativo de centro, ya sea por acreditar experiencia impartida en la especialidad del puesto de trabajo o formación académica y permanente que esté relacionada, o por acreditar experiencia en puestos de trabajo de características especiales como las aulas de acogida, las unidades de apoyo a la educación especial o los puestos de atención a la diversidad del alumnado, o en centros de máxima complejidad. También se pueden seleccionar personas candidatas que estén capacitadas para impartir una segunda especialidad. Se visualiza la relación de las 10 personas candidatas que acrediten estos requisitos del puesto de trabajo, según el orden de prelación de la bolsa de

trabajo del personal interino docente que el Departamento de Educación hace pública cada año.

En caso de vacante, las personas candidatas deben acreditar haber prestado servicios un mínimo de 12 meses.

Si el número de personas candidatas seleccionadas es inferior a 10, se incorporarán a la selección las primeras personas candidatas disponibles según el orden de prelación de la bolsa de trabajo hasta completar el número de 10.

- *7 El director o la directora debe valorar los méritos de las personas candidatas de acuerdo con el baremo establecido en el anexo 2, y convocar, al menos, las 3 personas candidatas con mejor puntuación para realizar una entrevista personal. Esta entrevista la realizará el director o la directora, otro miembro del equipo directivo en caso de ausencia del director o la directora, y un miembro del equipo directivo, o uno de los cargos de coordinación del centro. La entrevista es opcional si el director o la directora tiene suficientes elementos de juicio para valorar a la persona candidata, por haber prestado servicios en el centro o haberla entrevistado previamente. En este caso, el director o la directora debe comunicarlo a la persona interesada.*

En ambos supuestos el director o la directora debe otorgar una puntuación de acuerdo con el baremo del anexo 2 y comunicar telemáticamente a los servicios territoriales el nombre y apellidos de la persona o personas propuestas, hasta un máximo de 3, ordenadas de mayor a menor puntuación.

En las reuniones ordinarias del Consejo Escolar se debe informar de los procesos de selección de personal sustituto que se hayan hecho.”

En los preceptos transcritos que forman parte del articulado de la Resolución objeto de este procedimiento, podemos apreciar 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 “.*

La Resolución impugnada tiene su base normativa en 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) señala:

“Artículo 27 Propuesta de nombramientos de interinos en vacante de plantilla

1.En las condiciones, con los criterios y el procedimiento por convocatoria pública que determine la dirección general competente en materia de profesorado, para ocupar puestos de trabajo específicos en cualquier tipo de centros educativos públicos y puestos ordinarios en los centros de especial dificultad ubicados en entornos sociales y económicos desfavorecidos, los directores de los centros educativos públicos pueden proponer, como continuidad o nueva incorporación, entre los que forman parte de la bolsa de trabajo de personal interino docente, el nombramiento del personal interino, con la conformidad de las personas interesadas, siempre que reúnan los requisitos exigidos en la plantilla docente

y tengan acreditada una experiencia mínima docente de 12 meses en centros educativos públicos, con evaluación positiva.

2.La propuesta de la dirección de nombramientos de interinos de nueva incorporación debe estar debidamente motivada, valorando la adecuación de la persona candidata en razón de su capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo, de acuerdo con las previsiones del proyecto educativo y teniendo en cuenta, entre otros, los criterios cualitativos establecidos en el artículo 28.2, previa consulta al equipo directivo del centro educativo público. Deben priorizarse las propuestas de las direcciones en el procedimiento de nombramiento de interinos por delante del criterio de ordenación de la bolsa.

3.En la asignación de destinos de interinos en vacantes de plantilla correspondientes a puestos de trabajo ordinarios y específicos, y con el fin de garantizar el mantenimiento de los equipos docentes del centro educativo público, también debe priorizarse la continuidad en el mismo centro con la conformidad del interesado que acredite una experiencia mínima docente de 12 meses en centros educativos públicos con evaluación positiva y previa propuesta de la dirección, motivada en la valoración de la capacidad y la idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, previa consulta al equipo directivo, por delante del criterio de ordenación de la bolsa de trabajo.

4.La dirección del centro puede proponer la no continuidad en el mismo centro educativo público de un funcionario interino, mediante un informe debidamente razonado y justificado, siguiendo el mismo procedimiento que se ha establecido en el artículo 26.5 para los funcionarios de carrera o en prácticas con destino provisional.

5.Pueden realizarse pruebas de idoneidad adecuadas al puesto de trabajo con la participación de la dirección del centro educativo público, en las enseñanzas mencionadas en el artículo 3.3 del Decreto 133/2001, de 29 de mayo.

Artículo 28 Nombramientos de sustitutos docentes

1. El director del centro educativo público puede seleccionar, de acuerdo con las condiciones, criterios y procedimiento que establezca la dirección general competente en materia de profesorado, el personal interino docente para cubrir sustituciones temporales en el centro educativo público, nombrando de forma motivada a aquel candidato que haya accedido a la bolsa de trabajo de personal interino docente y reúna los criterios de mayor mérito y capacidad y se adecue mejor a las peculiaridades del centro educativo público y al contenido del puesto de trabajo. Entre estos criterios se puede valorar el hecho de haber prestado servicios con anterioridad en el centro educativo público.

2.Los nombramientos de las direcciones se tienen que motivar en una valoración por parte de las direcciones de los centros educativos públicos de los siguientes aspectos cualitativos:a)La nota media del título superior alegado para acceder a la bolsa de trabajo.b)La experiencia docente acreditada.c)La superación del procedimiento selectivo de ingreso en los cuerpos docentes, sin haber sido incluido dentro de la propuesta final de seleccionados.d)La acreditación del conocimiento del inglés o de otro idioma extranjero.e)La formación académica y permanente.f)La evaluación positiva del ejercicio de la docencia. La dirección general competente en materia de profesorado debe fijar la

ponderación de cada uno de los anteriores criterios de valoración enumerados en este apartado, así como de la entrevista personal que prevé el apartado 3 de este artículo.

3. A tal efecto, el director debe hacer la selección entre los veinte primeros aspirantes disponibles que cumplan los criterios de adecuación a las peculiaridades del centro educativo y al contenido del puesto de trabajo, según su experiencia docente o formación, de acuerdo con la prelación de la bolsa de trabajo, y que hayan solicitado el ámbito territorial donde está ubicado el centro educativo público, después de haber entrevistado un mínimo de tres aspirantes. No es necesario realizar este trámite previo de las entrevistas en caso de que el director seleccione a un profesor sustituto, que haya trabajado con anterioridad en el centro educativo público.

4. La selección del profesor sustituto por parte de un director se tiene que motivar en una valoración de la formación y especialidades acreditadas por el aspirante seleccionado, su experiencia docente y la adecuación al proyecto educativo del centro, según se desprenda de los aspectos cualitativos enumerados en el apartado 2 de este artículo y, en su caso, de la entrevista personal. El expediente administrativo de selección de personal sustituto, que debe archivar en el centro educativo público a efectos de posibles recursos administrativos, tiene que contener la valoración y el resultado de la entrevista de todos los aspirantes entrevistados, así como la relación de los disponibles, hasta un máximo de veinte, que hayan intervenido en la selección. Corresponde al director del centro educativo público nombrar al sustituto seleccionado y comunicar el nombramiento a la dirección de los servicios territoriales del Departamento de Enseñanza o al órgano competente del Consorcio de Educación de Barcelona.

5. En ausencia de nombramientos por selección de las direcciones, los servicios territoriales o el Consorcio de Educación de Barcelona deben nombrar a los aspirantes correspondientes de acuerdo con el procedimiento telemático masivo aprobado por el Departamento de Enseñanza.

6. Las direcciones de los centros educativos públicos también pueden proponer la no continuidad del profesorado sustituto, siguiendo el mismo procedimiento establecido en el artículo 26.5.”

El Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre responde la finalidad de establecer un sistema de selección de docentes en régimen de interinidad, que asegure la selección de los mejor preparados. Por ello se perfila un sistema de listas que define con carácter general el Decreto 39/ 2014, de 25 de marzo en el citado artículo 28.

Sin embargo, en el artículo 27 del mismo texto legal, declara el criterio de la dirección del centro por delante del número ocupado en las listas de interinidad. Como señalábamos *ut supra*, el artículo 10.2 del EBEP establece que la selección del personal interinos se realice a través de procedimientos ágiles, en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad. La agilidad y el respeto a los principios enunciados resulta vulnerada con la primacía de la decisión de la dirección del centro escolar respecto al sistema de listas, resultado del proceso selectivo.

Los participantes en las listas de interinidad que se han elaborado a resultas de un proceso selectivo de concurso-oposición, han demostrado la aptitud (que los méritos y capacidad exigen) a la necesidad misma de ocupar transitoriamente un puesto vacante.

Los nombramientos de interinos docentes a través de las listas o bolsas de interinidad introducen un factor de seguridad jurídica de cara a los aspirantes a prestar servicios como personal interino de la función pública docente de Cataluña.

La regla que fija la inclusión en las bolsas de interinos a la participación en los procesos de selección de funcionario de carrera no es sino una regla de buena administración y de economía de medios, al formar las listas de interinos aprovechando las pruebas de selección. Sin embargo, la selección por parte de los directores de los centros educativos carece de toda objetividad, y se caracteriza por una notoria arbitrariedad, donde no se tienen en cuenta los principios de mérito y capacidad.

Y esta afirmación de la arbitrariedad de la dirección de los centros es palmaria en todas las manifestaciones realizadas por personal interino afectado, que esta Administración si así lo considera, está dispuesto a relatar el sufrimiento y el acoso al que ha sido sometido.

El sistema de bolsas constituye un sistema eficiente y eficaz para organizar los nombramientos y responder así a la urgencia que presuponen, por lo que la decisión unilateral del director no es ningún sistema de selección del personal interino, y ello por varias razones: Para la selección de cualquier empleado público se deben tener en cuenta además de los principios de igualdad, mérito y capacidad de la Constitución Española (art 23.2 CE), se debe tener presente en la selección de los interinos el principio de objetividad en la actuación administrativa (art. 103.1 CE), así como el que la Administración pública debe actuar con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho o principio de legalidad (art.9, 10 y 103.1 CE).

El funcionario interino por la propia naturaleza de su relación no tiene reconocido el derecho a la permanencia en el cargo porque su nombramiento es provisional y se realiza por razones justificadas de necesidad y urgencia (art. 10.1 del EBEP).

De modo que la dirección del centro puede proponer el cese del funcionario interino docente, a través de un informe justificado y motivado, pero se otorga a esta dirección la propuesta del cese de la relación de servicios de un empleado público temporal sin las garantías ni las causas previstas en la norma básica.

QUINTA.- 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.

Por lo anterior,

SOLICITO: Tenga por formulado el escrito de solución extrajudicial de la controversia normativa especificada en este escrito, y en su virtud, cite a esta Organización Sindical con el fin de llegar a un Acuerdo y así evitar la vía jurisdiccional.

OTROSI DIGO:

Se adjunta a este escrito 4.889 firmas de apoyo a esta solución extrajudicial de conflictos.

