

Desarrollo de la Ley de Educación de Cataluña

FETE-UGT RECHAZA EL DECRETO DE LA DIRECCIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS Y DEL PERSONAL DIRECTIVO PROFESIONAL DOCENTE

Este decreto, en desarrollo de la Llei 12/2009 (LEC), precisa las funciones y atribuciones de las direcciones de los centros públicos y regula el procedimiento de selección y nombramiento. Establece las características de la formación inicial y permanente para ejercer la dirección de centros y el marco reglamentario para el reconocimiento del ejercicio de la dirección.

Contempla el régimen jurídico específico de la condición de directivo profesional docente dentro del funcionariado público docente.

La dirección, en el ejercicio de sus funciones, tiene la consideración de autoridad pública y disfruta de la presunción de veracidad en sus informes y es también autoridad competente para defender el interés superior del niño.

Los inspectores, tienen que adecuar su actuación al régimen de autonomía de los centros y a la asignación de responsabilidades a la dirección.

El sindicato rechaza el decreto aprobado porque:

1. **Traslada la normativa general de la negociación colectiva**, representada por la Mesa Sectorial al nivel de los centros. Con la excusa de una supuesta autonomía de centro, cada centro educativo tendrá un marco laboral diferente. De esta manera, la capacidad de respuesta de los sindicatos disminuye, o mejor dicho, casi desaparece.
2. **Convierten las direcciones en jefes de personal con plenas competencias para:**
 - Definir y determinar los puestos de trabajo, ya que puede proponer al Departamento de Educación puestos docentes a proveer por concurso general para los cuales sea necesario el cumplimiento de requisitos adicionales de titulación o capacitación, puestos singulares a proveer por concursos específicos y puestos de especial responsabilidad en el apoyo a los órganos de gobierno del centro.
 - Seleccionar la mayor parte de la plantilla del centro.
 - Distribuir cargos, con las reducciones de jornada y complementos y establecer su estructura.
 - Establecer jornadas y responsabilidades especiales.
 - Evaluar en cualquier momento a sus compañeros.
 - Seleccionar, según su criterio, el personal interino docente para cubrir sustituciones temporales, de la bolsa de interinos y

sustitutos, con acceso directo a la base de datos del Departamento.

- Aplicar sanciones disciplinarias pro faltas leves.
- Promover traslados de docentes-interinos y sustitutos-a otros centros en función de su rendimiento.
- Influir con mucho peso en la promoción profesional y en la adquisición de grados del resto de los compañeros del claustro.
- Gozar del principio de veracidad como autoridad pública.
- Tener más capacidad de gestión económica de los recursos asignados y de los que pueda generar el centro.

3. Fiscaliza la gestión directiva

El director deja de ser un representante del centro y de los intereses de la comunidad escolar y se convierte en el instrumento de las políticas educativas del momento: políticas de restricción presupuestaria, de privatización de los servicios educativos y del personal de apoyo, políticas de recortes de plantillas...

Las direcciones con este decreto estarán más sometidas a los criterios de la Administración y, a la vez, lo tendrán más difícil para gestionar la convivencia en los centros porque los órganos de participación quedan desvirtuados: la dirección deja de tener una verdadera autonomía personal y organizativa porque, de hecho, con este exceso de poder queda aislada del resto de los compañeros y sometido de manera efectiva a los parámetros externos del centro.

El modelo de dirección que se instaura con este decreto se encontrará a diario con la disyuntiva de tener que decidir entre la mano dura que le demanda el Departamento en el cumplimiento de los objetivos de mejora de resultados o trabajar en la política de consensos, contando con la participación democrática de los claustros, los departamentos y la comunidad educativa.

4. Establece la condición de personal directivo profesional docente

A falta de un desarrollo más concreto, la creación de una especie de cuerpo de funcionarios ajenos al control o elección de la comunidad educativa es un paso más hacia un modelo de gestión privatizadora de los centros. Además de las funciones y atribuciones que las direcciones tienen con carácter general, el Departamento de Educación les puede delegar otras competencias específicas en materia organizativa, de gestión de personal y de gestión de recursos materiales del centro educativo.

Otros aspectos a destacar son: no estar sometidas sus condiciones laborales a la negociación colectiva (esto es, que se pueden establecer remuneraciones específicas en cada caso); poder optar a ejercer de director en cualquier centro docente público, y poder ejercer altos puestos de trabajo de dirección en el Departamento de Educación o en otros departamentos de la Generalitat de Cataluña.

FETE-UGT manifiesta que la creación de esta figura va en detrimento, a la larga, de la consideración del trabajo de aquellos directores que han ejercido esa función y que se verán en la necesidad de atender nuevos requisitos y demandas de la Administración si no quieren parar su carrera profesional.

FETE-UGT defiende la elección de director por la comunidad educativa, sin que se establezca una categoría o cuerpo diferenciado de directores, como se especifica en este decreto. Defendemos un modelo de dirección donde el liderazgo se gana día a día con los hechos y sin imposición.

Los puestos básicos se deben cubrir por concurso general de traslados, catalogados por el Departamento de educación y excepcionalmente y en función de las necesidades se podrían determinar puestos con perfiles especiales. La asignación por parte del director de otras responsabilidades al profesorado también deja paso a la discrecionalidad del director.

Del mismo modo no consideramos conveniente que el personal interino sea nombrado directamente desde la bolsa de trabajo por el director. Se deben seguir criterios objetivos y no dejando estos nombramientos a la subjetividad de la persona que ocupa la dirección.

Se concede a la dirección la facultad de entrar en el aula y seguir el desarrollo de una clase para evaluar el desempeño de la función por parte del docente. Consideramos que la evaluación del profesorado debe efectuarse por alguien externo al centro docente y con arreglo a unas variables de observación y a unos baremos de puntuación públicos, previamente conocidos y sujetos a las garantías del procedimiento administrativo.

FETE-UGT considera que para el buen funcionamiento de los centros son necesarios buenos equipos directivos, con formación específica, bien remunerados y con una disponibilidad horaria suficiente. La función directiva ha de ser debidamente reconocida e integrada en la comunidad educativa. Ahora bien, es preciso poner límites a las atribuciones de las direcciones en cuanto a la gestión de personal y en el control de la toma de decisiones. La escuela pública ha de funcionar bajo parámetros de participación real, de trabajo en equipo, de proyectos compartidos entre el profesorado y las familias.

Anexo

Resumen del Decreto de la dirección de los centros educativos públicos y del personal directivo profesional docente de Cataluña

1. FUNCIONES

Las funciones de la dirección son de representación, de dirección y liderazgo pedagógicos, de liderazgo de la comunidad escolar, de organización, funcionamiento y gestión del centro y de jefe de su personal.

Funciones de representación:

- Representar a la Administración en el centro.
- Presidir el claustro y el consejo escolar, coordinar el equipo directivo, presidir el equipo de dirección cuando lo haya y presidir los actos académicos.
- Representar al centro ante todas las instancias administrativas y sociales.

Funciones de dirección pedagógica y liderazgo:

- Formular y presentar al claustro la propuesta inicial de proyecto educativo y sus modificaciones y adaptaciones.
- Velar por la realización de las concreciones curriculares.
- Dirigir la aplicación de los criterios de organización pedagógica y curricular.
- Garantizar que el catalán sea la lengua vehicular de la educación, administrativa y de comunicación.
- Orientar, dirigir y supervisar todas las actividades de acuerdo con la programación general anual.
- Impulsar la evaluación del proyecto educativo y del funcionamiento general del centro. Esta evaluación abarca la aplicación del proyecto de dirección y los acuerdos de corresponsabilidad.
- Participar en la evaluación del ejercicio de las funciones del personal docente y del resto del personal del centro. Para ello tiene la facultad de observación de la práctica docente en el aula y de la actuación de los órganos colectivos de coordinación. Tiene también la facultad de requerir al profesorado sometido a evaluación, la documentación pedagógica y académica que considere necesaria para la valoración.

Funciones en relación con la comunidad escolar:

- Velar por la formulación y el cumplimiento de la carta de compromiso educativo.
- Favorecer la convivencia del centro, garantizar el cumplimiento de las normas y adoptar las medidas disciplinarias.

- Asegurar la participación efectiva del consejo escolar en la adopción de decisiones que le corresponden y en las tareas de control de la gestión del centro.
- Establecer canales de relación con las asociaciones de madres y padres de alumnos y con las asociaciones de alumnos.
- Garantizar el ejercicio de los derechos y deberes de los miembros de la comunidad escolar.
- Promover la implicación activa del centro en el entorno social.

Funciones en materia de organización y funcionamiento:

- Impulsar la elaboración, aprobación y aplicación de las normas de organización y funcionamiento.
- Proponer la programación general anual, coordinar la aplicación y rendir cuentas mediante la memoria anual.
- Proponer la plantilla de puestos de trabajo docentes, así como la propuesta de puestos docentes que se tienen que proveer por concursos específicos o por el sistema de provisión especial.

Funciones en materia de gestión:

- Emitir, visar y asegurar la custodia de la documentación oficial de carácter académico.
- Dirigir la gestión económica, autorizar los gastos y ordenar los pagos.
- Obtener y aceptar recursos económicos y materiales adicionales por la rentabilización del uso de las instalaciones, sin interferencia con la actividad escolar.
- Contratar bienes y servicios.
- Gestionar el personal del centro, lo que le comporta la facultad de observación de la práctica docente en el aula y del control de la actuación de los órganos colectivos de coordinación.
- Gestionar el mantenimiento y mejora de las instalaciones.
- Ejercer las funciones que se le asignen por el Departamento de educación en materia de prevención de riesgos laborales.

Funciones como jefe de personal:

- Designar los demás órganos unipersonales de dirección y de coordinación, asignarles responsabilidades específicas y proponer la asignación de los complementos retributivos correspondientes, teniendo en cuenta los recursos asignados al centro.
- Formular la propuesta de la plantilla de acuerdo con criterios de estabilidad para cursos sucesivos y con las asignaciones presupuestarias.
- Proponer al Departamento de Educación puestos docentes a proveer por concurso general para los cuales sea necesario el cumplimiento de requisitos adicionales de titulación o capacitación, puestos docentes singulares a proveer por concursos específicos y puestos de especial responsabilidad en el apoyo a los órganos de gobierno del centro.

- Asignar al profesorado otras responsabilidades de gestión y de coordinación docente y las funciones de tutoría y de docencia adecuadas a su preparación y experiencia.
- Proponer motivadamente la incoación de los expedientes contradictorios y no disciplinarios para la remoción del personal interino, en caso de incompetencia evidenciada en el primer año de ejercicio profesional.
- Proponer motivadamente la incoación de los expedientes contradictorios y no disciplinarios de remoción del puesto de funcionarios docentes de carrera del centro, como consecuencia de la evaluación de la actividad docente.
- Seleccionar al personal interino docente para cubrir sustituciones temporales, entre candidatos que hayan accedido a la bolsa de trabajo.
- Intervenir en los procedimientos de provisión de concurso específico y especial, y formular las propuestas de nombramiento de los aspirantes seleccionados en este último caso.
- Fomentar la participación del profesorado en actividades de formación permanente.
- Facilitar al profesorado la acreditación de acceso gratuito a las bibliotecas y museos dependientes de los poderes públicos.

Las direcciones tienen acceso telemático a la información de la bolsa de trabajo del personal interino docente y a la información del personal docente y de administración que consta en el Departamento de Educación.

Atribuciones en materia de jornada y horario del personal

- Le corresponde la asignación de la jornada especial de los funcionarios docentes del centro.
- Resolver sobre las faltas de asistencia y puntualidad no justificadas de todo el personal del centro. La dirección tiene que comunicar periódicamente al director de los servicios territoriales la parte de jornada no realizada que determina la deducción de haberes. Esta deducción no tiene carácter sancionador.

Otras atribuciones en materia de personal

- Tiene la potestad disciplinaria en relación con las faltas leves del personal del centro, que se sancionan de acuerdo a la normativa vigente.
- Formular la propuesta de incoación de expediente disciplinario por faltas graves o muy graves del personal del centro.
- Adopción de medidas organizativas provisionales, mientras se tramitan los expedientes. Estas medidas pueden suponer la reasignación de tareas docentes de la persona afectada.

2. PROCESO DE SELECCIÓN

Se realiza mediante concurso de méritos. Se rige por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, participa también la comunidad escolar.

Puede participar el personal funcionario y de carrera docente que imparta algunas de las enseñanzas impartidas en el centro al cual opta.

El proceso tiene que valorar los méritos relacionados con la competencia y la experiencia en gestión y docencia del candidato, su proyecto de dirección (que es una concreción del proyecto educativo del centro que tendrá que dirigir) y su capacidad de liderazgo.

El concurso de méritos para la selección consta de dos fases eliminatorias. En la primera se valoran los méritos relacionados con la competencia y experiencia profesional y en la segunda se valoran el proyecto de dirección y la capacidad de liderazgo.

Requisitos

- 5 años de antigüedad como funcionario de carrera en la función pública docente.
- Haber impartido docencia directa como funcionario de carrera, durante 5 años, en algunas de las enseñanzas de las que ofrece el centro al que opta.
- Estar prestando servicios en un centro público del Departamento de Educación con una antigüedad de por lo menos un curso completo al publicarse la convocatoria, en algunas de las enseñanzas que imparte el centro al que opta.
- Tener acreditada la competencia lingüística en catalán, y en el Valle de Aran también el aranés.
- Presentar un proyecto de dirección.

Comisión de selección

Está compuesta por:

- tres representantes de la administración (dos de la administración educativa y uno del ayuntamiento)
- tres miembros del consejo escolar que no son profesores, elegidos entre ellos, excluidos los alumnos de los dos primeros cursos de ESO.
- tres profesores del centro elegidos por el claustro.

Nombramiento

La persona candidata que haya sido seleccionada tiene que superar un programa de formación para la incorporación al ejercicio de la dirección.

Tras la superación del programa de formación será nombrado por un periodo de cuatro años.

Nombramiento con carácter extraordinario

En ausencia de candidatos o cuando no se haya seleccionado ningún aspirante, el director de los servicios territoriales nombrará director a un funcionario docente por un periodo de un año. Este profesor debe tener la condición de personal directivo profesional o reunir los requisitos establecidos anteriormente. En estas circunstancias no se puede ocupar el puesto de trabajo reservado a directivos profesionales docentes.

La persona designada deberá presentar un proyecto de dirección en el plazo de tres meses desde el inicio del ejercicio de la dirección.

El ejercicio de la dirección por nombramiento con carácter extraordinario no comporta el reconocimiento de la función directiva.

En centros de nueva creación el nombramiento es por cuatro años y los nombrados deben reunir los mismos requisitos que en el caso anterior. En este caso el ejercicio de la dirección, sí comporta el reconocimiento de la función directiva.

Renovación del mandato

Al finalizar el periodo de nombramiento el director puede optar por continuar siempre que haya sido evaluado positivamente y presente la actualización de su proyecto de dirección.

Esta renovación puede reiterarse hasta completar un total de cuatro periodos consecutivos.

Cese del director

- por finalizar el periodo de nombramiento.
- por renuncia motivada aceptada por el director de los servicios territoriales.
- por incapacidad física o psíquica.
- por revocación motivada por la administración por incumplimiento de las funciones. En todo caso la resolución se emite después de la audiencia previa del interesado y oído el consejo escolar.

Cuando una resolución conlleve la revocación del nombramiento de director, la persona afectada no podrá participar en concursos de selección de directores durante el plazo de dos años, en caso de falta grave, y de tres años, en el caso de muy grave.

3. PROYECTO EDUCATIVO y PROYECTO DE DIRECCIÓN

El proyecto educativo es la máxima expresión de la autonomía del centro y el elemento vertebrador de su actividad.

El proyecto de dirección tiene que ordenar el desarrollo y la aplicación del proyecto educativo para el periodo de mandato de dirección. Debe establecer las líneas de actuación prioritarias y si es necesario, formular propuestas de adaptación o modificación del proyecto educativo. Tiene que concretar la estructura organizativa e incluir indicadores para poder evaluar el ejercicio de la dirección. El proyecto educativo se concreta, cada curso, mediante la programación general anual.

El proyecto de dirección tiene que precisar los objetivos a conseguir en el ámbito pedagógico, vinculados a la mejora de los resultados educativos. También tiene que incorporar los elementos necesarios para profundizar en el ejercicio del liderazgo distribuido y para el fomento de la participación de la comunidad escolar.

Programa específico de formación para la incorporación al ejercicio de la dirección.

- Los candidatos seleccionados tendrán que seguir un programa específico de formación.
- Los candidatos seleccionados que acrediten una experiencia de cuatro años en la dirección con evaluación positiva estarán exentos de la realización del programa de formación. También estarán exentas las personas que acrediten la condición de directivo profesional docente.
- Se contempla la formación inicial y permanente para el ejercicio de la dirección.

Reconocimiento del ejercicio de la dirección

La evaluación positiva de la dirección constituye un mérito a tener en cuenta para:

- Consolidación de un grado personal docente superior al que tendría reconocido si no hubiese ejercido la dirección.
- Provisión de puestos de trabajo en la función pública docente o en la administración.
- Obtención de la categoría superior de señor o acceso al cuerpo de catedráticos.
- Acceso a otro cuerpo docente.
- Obtención de la condición de directivo profesional docente.

El ejercicio de la dirección tiene que ser retribuido con un complemento de puesto de trabajo que corresponda, según determine el Gobierno.

La evaluación positiva comporta la percepción del complemento de reconocimiento de la función directiva. Este complemento consiste en la consolidación progresiva del 15%, el 35%, el 55% y el 75% del complemento anterior, una vez finalizado sucesivamente cada mandato. El importe consolidado se añade a la percepción del complemento mientras se ejerza la dirección y se continúa percibiendo mientras el funcionario mantenga la situación de activo en un puesto de trabajo docente.

El director que al acabar un mandato opte por cambiar de centro, tiene preferencia para escoger y por una sola vez, un nuevo destino en los dos primeros concursos convocados por la Generalitat.

La dirección de un centro puede quedar exenta de la obligación de impartir docencia directa, en los supuestos y con los criterios establecidos por el Departamento de Educación.

Evaluación

La evaluación se realizará cada cuatro años coincidiendo con el cuarto año de mandato para el que fue nombrado director y tiene que atender a los principios de eficacia, eficiencia, responsabilidad y control de resultados de la gestión.

Corresponde a la Agencia de Evaluación establecer, de acuerdo con la Inspección de Educación, los modelos y protocolos para llevar a cabo la evaluación del ejercicio de la dirección. El consejo escolar del centro colabora en el proceso de evaluación.

4. CONDICIÓN DE DIRECTIVO PROFESIONAL DOCENTE

Los funcionarios docentes pueden obtener la condición de personal directivo profesional docente. Para ello deben cumplir una serie de requisitos:

- Haber ocupado la dirección de un centro educativo público, por lo menos un periodo de mandato con evaluación positiva.
- Superar un procedimiento de acreditación, a cargo de un órgano técnico (un funcionario del subgrupo A-1, un inspector de educación y un directivo profesional docente), en el que se tendrá que valorar: la experiencia directiva adicional al requisito exigido para participar en el procedimiento, el conocimiento más extenso que los que se corresponden con la formación inicial para el ejercicio de la dirección y un perfil de competencias adecuado para el ejercicio de la dirección.

Se obtiene mediante una convocatoria pública del Departamento de Educación.

La condición de directivo profesional docente es un mérito equivalente, en puntuación, a la concurrencia de todos los demás méritos de la primera fase del proceso de selección de directores.

En las plantillas de los centros el Departamento puede crear puestos de trabajo reservados a directivos profesionales docentes. Si el seleccionado para la dirección dispone de esa condición, deja de ocupar el puesto de trabajo que tenía y pasa a ocupar el puesto reservado al ejercicio de la dirección. La ocupación de este puesto tiene la consideración de puesto ocupado por el sistema de provisión especial.

La gestión directiva de estos puestos está sujeta a la evaluación anual. Será realizada por una comisión técnica.

La evaluación positiva anual genera el derecho a la percepción, por una sola vez en cada año, de un complemento retributivo variable y no consolidable, junto con los complementos retributivos establecidos con carácter general.

La evaluación positiva mantendrá la condición de personal directivo profesional docente y esta circunstancia se considera como mérito preferente para ocupar puestos de trabajo dependientes de la administración educativa y de otros departamentos de la Generalitat. También se considera como mérito docente específico en todos los concursos de provisión de puestos y de acceso a otros cuerpos docentes, en la consolidación de grados personales y en la obtención de la categoría de senior.

Al personal de estos puestos se le permite no impartir docencia directa.

5. CONCLUSIONES

Los centros educativos se han convertido en estructuras muy complejas, que necesitan una dirección con un importante liderazgo pedagógico y organizativo. Es necesario un nuevo modelo de dirección escolar pero contando con la participación de todos los sectores de la comunidad educativa y reforzando la participación del claustro en la toma de decisiones del equipo directivo.

Este decreto se basa en el fortalecimiento de las direcciones, dotándolas de un considerable poder de decisión y actuación, en detrimento de los procesos de participación de los claustros y de los consejos escolares.

Así, desde la dirección de un centro educativo se podrán establecer marcos laborales de selección, promoción, jornada, calendario, atribuciones de responsabilidades o remuneración de complementos siempre que no se opongan a las instrucciones del Departamento de Educación.

11 de enero de 2011