

# USTEC·STEs (IAC) exigeix la retirada del sistema d'entrevistes personals



## Normativa que permet les entrevistes personals

Quan es discutia el projecte de la LEC (Llei d'Educació de Catalunya), aprovada l'1 de juliol de 2009, vam impulsar tres vagues per, entre d'altres coses, denunciar que aquesta llei pretenia instaurar el model de gestió privada als centres educatius públics de Catalunya.

A poc a poc diferents decrets han anat introduint i desenvolupant aquest model i, per tant, han modificat les relacions laborals entre els treballadors públics i l'Administració. Així, el Decret 39/2014 de 25 de març de definició de llocs de perfil i plantilles va modificar substancialment el catàleg de les places públiques en crear una tipologia nova de llocs de treball: els llocs específics (amb perfil o temporals). Per ocupar-ne un, a més de la titulació del lloc ordinari pertinent, cal acreditar un o diversos requisits més.

Les tres darreres resolucions d'adjudicacions provisionals d'estiu dels cursos 16/17, 17/18 i 19/20 hi han fet un pas més i exigeixen passar una entrevista per ocupar llocs perfilats si la persona proposada és un o una docent que no ha treballat al centre un mínim de quatre mesos.

També cal passar una entrevista si es vol accedir als llocs ordinaris dels centres de màxima complexitat i d'educació especial.

Aquest ha estat el camí seguit per l'Administració, fruit només de la voluntat política i que farà que aquest final de curs assistim a una oferta d'ocupació pública encoberta, ja que cada servei territorial publicarà centenars de places per tal que les persones que ho desitgin enviïn el seu currículum per ser entrevistades.

Es tracta d'una maniobra de falsa transparència perquè, en la majoria dels casos, l'equip directiu ja sap qui proposarà, però el sistema necessita fer veure que es legitima i ho vesteix tot d'una certa objectivitat.

USTEC-STEs (IAC) hem recorregut la resolució d'adjudicacions del curs 16/17 i 17/18, que mantenia i ampliava aquest despropòsit. Com a mínim, en la resolució d'enguany s'ha aconseguit que en les entrevistes sigui obligatòria la presència d'un/a representant del professorat al consell escolar.

### **Subjectivitat, contractació per influència i vulneració de drets**

El sistema està pensat perquè les direccions dels centres públics actuïn com a veritables caps de personal, amb les mateixes funcions que tenen aquests i aquestes professionals en una empresa privada. Alhora s'obvia que són centres i llocs de treball públics, que, tal com estableixen diferents normatives, haurien de ser proveïts d'acord amb els principis d'objectivitat i transparència.

El procediment, per a l'aplicació del qual no cal informar el claustre, segueix els passos següents:

1. La direcció demana perfilar la vacant ordinària. Ho ha de fer en funció del projecte de centre, un projecte que sovint no és públic (hauria de ser a la web del centre) i que no justifica el perfil. Aquesta decisió afecta directament les condicions laborals dels i les docents del centre.
2. Es publica la plaça perfilada per rebre currículums i decidir quines persones seran entrevistades i quines no. No cal justificar per què no s'entrevista tothom o amb quin criteri han estat triades les persones finalment escollides.
3. Sense establir cap criteri públic, a porta tancada..., es fan les entrevistes per decidir quina persona és la proposada per a aquella plaça pública.
4. La direcció formalitza la proposta mitjançant l'aplicació PDA.

USTEC-STES (IAC) volem fer un seguit de reflexions sobre aquest sistema nefast per proveir places públiques, que considerem un veritable escàndol democràtic i una manera de legitimar el nepotisme i el tràfic d'influències:

1. Per què no cal informar els claustres de les places perfilades que seran proveïdes per mitjà del procediment d'entrevista personal?
2. Quins coneixements/formació tenen els equips directius en selecció de personal dels centres públics?

3. Quins criteris se segueixen en les entrevistes personals?

4. Quina és la baremació per tal de decidir quina persona ocuparà una plaça pública el proper curs?

5. Competir per aconseguir una plaça pública és el millor sistema de provisió?

6. Un any després d'haver implantat el procediment específic amb requisit d'entrevista, quins són els indicadors de millora que el Departament valora per continuar aprofundint en aquest sistema?

7. Es garanteixen els drets de les embarassades a les entrevistes personals?

8. En cas d'aconseguir una plaça pública, quin és el grau de submissió del o la docent envers l'equip directiu?

9. Per què es fa competir els centres públics i no se'ls ajuda a cooperar com a xarxa pública?

10. Quan farà el Departament autocrítica i una avaluació real d'aquest sistema?

Aquest tipus de contractació ens afecta negativament perquè:

- Limita el nombre de places ordinàries i, per tant, també la capacitat d'elecció i mobilitat dels i les docents.

- Un cop algú deixa una plaça o és convidat a deixar-la, la probabilitat de trobar-ne una altra es redueix notablement, amb el risc d'haver de treballar lluny de casa.

- Discrimina les dones embarassades i les persones que pateixen alguna malaltia crònica o que vulguin demanar una reducció de jornada per tenir cura del seu fill o filla (majoritàriament dones).

Exigim al Departament la retirada del sistema d'entrevistes personals, que vulnera els principis que han de guiar la provisió de llocs de treball públics: mèrit, igualtat i transparència. En aquest sentit, cal recordar que el Parlament va aprovar una resolució que instava el Govern a paraitzar el Pla Pilot del Maresme-Vallès Oriental, que va obrir la possibilitat d'usar el sistema d'entrevistes per cobrir les substitucions.

Animem els i les docents a denunciar aquest sistema que fomenta la contractació per influència. Feu-nos arribar informació de casos concrets de discriminació al correu [interins@sindicat.net](mailto:interins@sindicat.net).

No a la LEC!  
Derogació del Decret de plantilles!