



**ACTA 18 / 2017
REUNIÓN DERIVADA DE MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN**

POR LA ADMINISTRACIÓN

- D. Jesús Manuel Hurtado Olea
(Director General de Recursos Humanos.
Presidente de la Mesa Sectorial)
- D.ª M.ª del Pilar González García
(Directora General de Innovación y Equidad
Educativa)
- D.ª Ángeles Lourdes Paredes González
(Secretaría de la Mesa Sectorial)
- D.ª Mariemma González Martín
(Jefa de Servicio de Atención al Alumnado
con Necesidad Específica de Apoyo
Educativo, Orientación y Convivencia, de la
Dirección General de Innovación y Equidad
Educativa)
- D. José Antonio Marín Tapia
(Técnico de la Dirección General de Recursos
Humanos)
- D. Ricardo Félix Laguna Gallego
(Técnico de la Dirección General de Recursos
Humanos)

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- **STECyL-i**
D.ª Christina Fulconis Maroto
D.ª María Jesús Curto Martín
D.ª M.ª José Reviejo Rodríguez
- **CSI-F**
D. Mariano González Clavero
D.ª Esperanza García García
D. Javier Ampudia Alonso
- **ANPE**
D.ª Pilar Gredilla Fontaneda
D. Nicolás Ávila Villanueva
- **FeSP-UGT**
D.ª Beatriz García González
D.ª Camino San José Gutiérrez
- **CC.OO.**
D. Elena Calderón García
D.ª M.ª Jesús Castañeda Castañeda
D. Luis Emilio García Llanos

En Valladolid, siendo las 10:30 horas del día 15 de noviembre de 2017, se reúnen en las dependencias de la Consejería de Educación (sala de Juntas), sita en la Avenida de Monasterio de Ntra. Sra. de Prado s/n, de Valladolid, los asistentes relacionados al margen, para mantener una reunión derivada de la Mesa Sectorial de Educación con arreglo al siguiente:

ORDEN DEL DÍA

PUNTO PRIMERO.- Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión celebrada el día 27 de octubre de 2017.

PUNTO SEGUNDO.- Información relativa al inicio del curso escolar 2017/2018.

PUNTO TERCERO.- Borrador del Programa de Enriquecimiento Extracurricular, destinado para el alumnado con necesidades educativas específicas asociadas a altas capacidades intelectuales (experiencia piloto a desarrollar en Valladolid).

PUNTO CUARTO.- Borrador del calendario de negociación para el curso 2017/2018.

PUNTO QUINTO.- Ruegos y preguntas.

PUNTO PRIMERO.- Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión celebrada el día 27 de octubre de 2017.

La secretaria de la Mesa señala que se ha enviado, junto con la convocatoria de la reunión, el borrador del acta; no habiendo alegaciones, se aprueba por unanimidad.

PUNTO SEGUNDO.- Información relativa al inicio del curso escolar 2017/2018.

La Administración:

Se analizan los datos de inicio del curso escolar, relativos a los procesos informatizados de adjudicación de vacantes y sustituciones para el profesorado interino (AIVI y AISI).

Las organizaciones sindicales:

Reivindican que el cupo se desglose por provincias para que haya mayor transparencia en las negociaciones. También piden que se faciliten los datos sobre la adjudicación de vacantes y sustituciones del profesorado interino, desglosándolos por cuerpos y especialidades.

Consideran que se debería eliminar el límite en la tasa de reposición de efectivos en la próxima Ley de Presupuestos Generales del Estado, pues aunque se contemple la tasa del 100% no es suficiente para reducir el porcentaje de interinidad existente, cada vez mayor lo que causa inestabilidad laboral y en los centros; es necesaria una amplia oferta de empleo público en el ámbito docente pero con el *Acuerdo 57/2017, de 28 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2017*, no se podrá reducir la tasa de interinidad a lo establecido en el "Acuerdo para la mejora del empleo público" de 29 de marzo de 2017, suscrito entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública y las organizaciones sindicales CSI-F, UGT y CCOO, donde dice que las tasas de interinidad *"deben mantenerse por debajo del 8%"*.

Manifiestan que con la nueva baremación realizada mediante *la Orden EDU/169/2017, de 8 de marzo, por la que se convoca el proceso de baremación para la actualización de las listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad de determinadas especialidades pertenecientes a los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria, profesores técnicos de formación profesional, profesores de escuelas oficiales de idiomas, profesores de música y artes escénicas y profesores y maestros de taller de artes plásticas y diseño*, se ha perjudicado a una parte del profesorado en relación al puesto que ocupaban en las listas ordinarias vigentes hasta este momento.

Están en desacuerdo con las convocatorias de listas extraordinarias de algunas especialidades porque se han agotado las ordinarias, consideran que es un procedimiento lento y en ocasiones no sirven para encontrar al profesor de la especialidad correspondiente, teniendo que acudir a otros organismos públicos como el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (EcyL); ante esta situación, proponen sustituir las listas extraordinarias por la creación de "listas extraordinarias abiertas permanentes" para la provisión de sustituciones.

Solicitan dentro del proceso AIVI, que los docentes puedan renunciar a las plazas "con causas justificadas" en el momento de la adjudicación provisional, para que dichos puestos vuelvan a ofertarse en el mismo proceso y puedan tener la consideración de vacantes de curso completo. También piden adelantar la convocatoria del procedimiento AIVI, para que los profesores puedan tener más tiempo para organizar su traslado a la nueva residencia antes de incorporarse a los centros adjudicados.

Piden que se mejoren los procedimientos de adjudicación informatizada de interinos (AIVI y AISI), consideran excesivo el número de vacantes parciales y con dobles perfiles. Quieren que todas las jubilaciones que se produzcan a principios de curso se consideren vacantes de curso completo.

Con respecto a la petición de vacantes en la convocatoria del procedimiento AIVI, consideran que la exigencia de tener que solicitar un porcentaje mínimo de las vacantes a las que pudieran optar los solicitantes (el 50%), ha perjudicado a algunos interinos y por eso reivindican que se retire este requisito de las próximas convocatorias.

Reclaman que en la convocatoria del procedimiento AISI del próximo curso se especifique más el tema de las renunciaciones, porque en la convocatoria actual no se aclara suficientemente.

Manifiestan que en el AISI hay un número excesivo de plazas que se ofertan como "nuevas necesidades", sobre todo, en la Formación Profesional, y solicitan que la Admón. las acote al máximo para que puedan ofertarse en el procedimiento AIVI.

La Administración:

En cuanto al incremento del número de interinos, responde que es muy elevado por el porcentaje de las tasas de reposición de efectivos que se han establecido desde el año 2011. La tasa media de interinidad en Castilla y León en el curso 2010-2011 fue del 6,85 % (muy cercana a la que establece el Acuerdo de 19 de mayo de 2006); la tasa de interinidad en el año 2010 dentro del cuerpo de maestros era del 8,10% y en el cuerpo de PES y resto de cuerpos fue del 5,60%. A partir de aquí, el número de interinos se ha ido incrementado hasta llegar a la situación actual en que la tasa de interinidad del cuerpo de maestros es de un 11,58% y en el cuerpo de PES y resto de cuerpos es del 24,77%; la media de ambos cuerpos sería de un 18,21% en Castilla y León.

Sobre la consideración del incremento de plazas parciales, responde que en educación secundaria su incremento no ha sido elevado, lo que ocurre es que en centros pequeños, sobre todo de la zona rural, y en determinadas especialidades, hay que ofertar plazas parciales porque hay pocas horas lectivas y no se puede contratar a un profesor a tiempo completo. En el cuerpo de maestros, este año hay 451 vacantes parciales frente a las 406 vacantes del año pasado, pero también se ha incrementado el número de vacantes a tiempo completo que este año son 1246 plazas frente a las 1063 plazas del año pasado. El porcentaje de plazas parciales respecto a las completas es más bajo este año, además los contratos parciales en el cuerpo de maestros han pasado de 10 a 12 horas en este curso escolar.

Respecto a la inestabilidad laboral que se produce por el alto nivel de interinidad, el deseo de la Administración es que se pueda reducir al máximo con las sucesivas ofertas de empleo público establecidas para los próximos tres años en Castilla y León.

En lo que se refiere a reducir la temporalidad por debajo del 8% según establece el "Acuerdo para la mejora del empleo público", de 29 de marzo de 2017, responde que se ha hecho una interpretación según lo previsto en dicho Acuerdo, buscando la seguridad jurídica ante todo; solo se pueden contar vacantes totales y que estén o hayan estado cubiertas en los últimos tres años por personal interino, si hay una modificación en la interpretación de dicho Acuerdo esta Comunidad lo estudiará nuevamente.

En relación a que la baremación de las listas ha favorecido los propósitos de la Administración y perjudicado al profesorado en algunos casos, contesta que quizá se haya modificado levemente el orden del profesorado que estaba en los primeros puestos de la lista, pero considera que con la gran cantidad de vacantes que se han ofertado este año

y la mejora producida en el proceso AIVI, no ha supuesto perjuicio alguno. Además, un objetivo prioritario para la Administración es que todos los alumnos tengan profesor el día que se inicia el curso escolar, y esto no se hubiese conseguido solo con la convocatoria de listas extraordinarias, puesto que los aspirantes no pueden participar en el procedimiento AIVI, ya que solo es para las listas ordinarias.

Sobre la posibilidad de adelantar el plazo para las renunciadas justificadas en el procedimiento AIVI, responde que con el Acuerdo de 19 de mayo de 2006 no se puede hacer; tampoco se pueden adelantar las convocatorias de los procedimientos dado los plazos que hay para la admisión de los alumnos, puesto que muchos grupos de todas las enseñanzas no se cierran hasta que no se han hecho los exámenes de septiembre, y siempre se reivindica que se oferte el mayor número de vacantes posibles, esto se podría hacer si se modifica el calendario escolar.

En lo que se refiere a la alegación de incluir en la convocatoria del procedimiento AIVI las vacantes que se producen por jubilaciones, contesta que hasta que el docente no se haya jubilado realmente no se pueden ofertar; no obstante todas las jubilaciones producidas en el mes de septiembre se han considerado como vacantes.

Sobre la posibilidad de acudir al EcyL cuando se han agotado las listas, responde que se recurre a este organismo público de contratación después de acudir a las bolsas de empleo de otras Comunidades Autónomas y de las Universidades, intentando siempre que los alumnos tengan profesor cuanto antes.

En cuanto a la exigencia para los aspirantes tener que solicitar un porcentaje mínimo de un 50% de las plazas, a la Administración no le parece exagerado, son muy pocos los docentes que han quedado excluidos de las listas por no elegir ese 50%. No se les obliga a pedir en todo el ámbito de Castilla y León y pueden elegir la provincia o provincias que les interesa, pudiendo también priorizar las vacantes parciales que son de su interés.

Con respecto a la solicitud de información sobre los datos de cupo de forma más detallada, responde que este año, al igual que el año pasado, se entregará el cupo desglosado por provincias, centros educativos y cuerpos docentes, lo cual se facilitará a las organizaciones sindicales en cuanto sea posible.

En lo relativo a que las plazas de "nuevas necesidades" son muchas en la convocatoria del procedimiento AISI, responde a que son plazas necesarias puesto que muchos grupos, tanto de F.P. como del resto de enseñanzas, no se cierran hasta después de los exámenes de septiembre, no obstante se intentará en adelante que sean las menos posibles.

Sobre la reivindicación de "listas extraordinarias abiertas", esta opción ya se trató en la Mesa y fue rechazada mayoritariamente por las organizaciones sindicales.

PUNTO TERCERO.- Borrador del Programa de Enriquecimiento Extracurricular, destinado para el alumnado con necesidades educativas específicas asociadas a altas capacidades intelectuales (experiencia piloto a desarrollar en Valladolid).

La Administración:

Se explican los distintos apartados del borrador del Programa de Enriquecimiento Extracurricular, como una experiencia piloto que se desarrollará en Valladolid, con el alumnado que tiene necesidades educativas específicas asociadas a altas capacidades intelectuales: objetivos, ámbitos de actuación, metodología de trabajo, temporalización, profesorado participante (voluntarios), etc., así como los distintos anexos que acompañan al mismo, señalando que si el pilotaje de esta experiencia fuese satisfactoria se podría extender al resto de las provincias de Castilla y León.

Las organizaciones sindicales:

Agradecen que se presente en la Mesa Sectorial este tema, relacionado con la atención a la diversidad del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo, aunque consideran que es un programa que ya ha sido iniciado, por lo que ruegan que se presenten los programas en este foro antes de ser puestos en marcha.

Manifiestan que el Plan de Atención a la Diversidad en la Educación de Castilla y León 2017-2022, publicado a través del Acuerdo 29/2017, de 15 de junio, de la Junta de Castilla y León, debería empezar a ponerse en marcha y debería tratarse en la Mesa la regulación del modelo de orientación educativa, vocacional y profesional en esta Comunidad Autónoma, a través de la normativa propia para su desarrollo, después de haber tratado ya el borrador del Decreto.

Consideran que en los centros educativos no hay recursos humanos suficientes, relacionados con la atención a la diversidad (Orientadores y PTFP de Servicios a la Comunidad), para una mejor detección de los alumnos con necesidad específica de apoyo educativo, ya sea por sufrir una discapacidad de cualquier tipo o por tener necesidades educativas asociadas a altas capacidades intelectuales, que es el caso de los alumnos a los que afecta este programa, es decir, que consideran prioritario una mayor dotación de estos profesionales para poder detectar el 2% de dichos alumnos que se estima que existen, en lugar del 0,19% de media porcentual que están diagnosticados actualmente en



Castilla y León. Todo ello con el propósito de que estén completamente atendidas las necesidades básicas desde los EOE y los Departamentos de Orientación.

No entienden porque se presta mayor atención al colectivo de alumnos que supone un menor porcentaje, dentro de todos los que tienen necesidades educativas específicas de apoyo educativo. Además, les surgen dudas porque todavía no se ha detectado a todos los alumnos de estas características, pudiendo haber casos de fracaso escolar por falta de una correcta detección de los que tienen altas capacidades. Por este motivo proponen desdobles y refuerzos para todo el alumnado, en los centros donde haya un número elevado de alumnos con necesidades específicas de apoyo, así como cursos de formación para el profesorado.

Señalan que para la atención de los que presentan necesidades asociadas a altas capacidades intelectuales también hay otras instituciones, algunas del ámbito privado, que se dedican a trabajar con estos alumnos; asimismo, en la enseñanza concertada se aplican programas de este tipo.

Aunque saben que será el equipo de orientación educativa y multiprofesional para la equidad educativa de Castilla y León (CREECYL), el encargado de coordinar este programa, preguntan qué profesorado lo atenderá y en qué centros; considerando por otra parte que si se trae a la Mesa el día 15 de noviembre, la misma fecha en la que ya ha comenzado la actuación de la dirección provincial de educación de Valladolid, según consta en el apartado VIII del programa, es porque "no" afectará al profesorado de la enseñanza pública no universitaria; si se viera afectado no se estaría siguiendo el protocolo de actuación cuando atañe a las condiciones laborales del colectivo docente, pidiendo en este caso el aplazamiento del programa para un estudio más pormenorizado en esta Mesa; también preguntan cómo afectará al personal subalterno (ordenanzas).

Además, teniendo en cuenta el principio de que la educación debe ser inclusiva, consideran que no se debería sacar a los alumnos de su centro educativo, y menos realizarlo fuera de la jornada lectiva ordinaria (los sábados). Asimismo, preguntan si se aplicará en centros de la zona urbana y de la zona rural.

Sobre los profesores que intervendrán también preguntan si habrá unos criterios para la selección de los mismos, y si tendrán una compensación económica si tienen que ejercer fuera de la jornada ordinaria. Igualmente, se pregunta por los criterios de admisión del alumnado, ya que en el apartado VIII del programa se determina que: "*En el mes de enero se informará a la dirección provincial de educación, a los centros de procedencia de este alumnado y a las familias y/o tutores legales del alumnado admitido*", así como por el procedimiento para determinar el número total de alumnos: ¿se partirá de los alumnos de altas capacidades que ya están diagnosticados o se va a evaluar a todo el alumnado y se incrementa el número actual? En cualquier caso, se espera que puedan participar todos los alumnos diagnosticados que estén interesados.

Respecto al desplazamiento hasta el lugar donde se realice el programa, según consta en el apartado VII, será responsabilidad de la familia, por lo que consideran que sería discriminatorio para las familias que no puedan hacerse cargo de los gastos extraordinarios por estos desplazamientos, así como por las "visitas de carácter ocasional" que se organicen fuera del centro como complemento de las actividades (contempladas en el anexo I). Preguntan si se ha previsto alguna solución para estos casos.

Finalmente preguntan por qué ha desaparecido recientemente el Equipo Específico para el Alumnado con Altas Capacidades.

La Administración:

Se responde que en esta Mesa siempre se tratan las actuaciones educativas que afectan a las condiciones laborales del profesorado con anterioridad a su puesta en marcha. Además, este tema se refiere a un programa "piloto" que se desarrollará en Valladolid, con el propósito de valorar si funciona o no, antes de generalizarlo para todos los centros de Castilla y León, se ha hecho como en otras ocasiones con las actuaciones programadas desde la Dirección General de Innovación y Equidad Educativa. Además, señala que en el orden del día de hoy no se contempla que haya que tratar sobre el Plan de Atención a la Diversidad, que ya se ha puesto en marcha después de haber sido negociado en este foro.

La aplicación de este programa no resta nada a las actuaciones que se realizan de forma ordinaria desde los centros, para atender a los alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo, es decir, que no afectará a la atención educativa inclusiva que se realiza con este alumnado, ya que se trata de un programa piloto de enriquecimiento extracurricular.

Respecto al profesorado implicado, según se ha informado ya a los Equipos de Orientación Educativa, será el perteneciente a sociedades científicas, que voluntariamente quiera participar; si hay profesores de enseñanza secundaria, maestros o cualquier otro profesional de los cuerpos docentes que forme parte de dichas sociedades científicas y quiera participar, podrán hacerlo, pero siempre desde una posición de voluntariado y sin remuneración económica.

El programa se oferta fuera del horario lectivo de los centros, igual que se ha hecho con otros programas pilotados desde la Dirección General competente para ello. Se parte del hecho de que hay entidades privadas que ofertan "de pago" atenciones específicas asociadas a altas capacidades intelectuales; la Administración educativa pretende ofertarlo de forma gratuita y no discriminatoria, para que todos los alumnos que lo deseen puedan participar y no tengan que acudir a empresas privadas.

La experiencia piloto en la provincia de Valladolid se ofertará aproximadamente para 160 alumnos de educación primaria y ESO, que actualmente están diagnosticados, pero ahora solo se trata de un pilotaje para ver cómo responden las familias ante esta oferta: podrán solicitar o "no" la admisión de su hijo, y una vez que se conozcan los solicitantes se podrán determinar los centros donde se desarrollará el programa, pertenecerán a la zona urbana por las ventajas que supone para la aplicación del mismo; aunque también podría ser alguna localidad grande de la provincia de Valladolid, donde se desarrolle la experiencia piloto.

En todo caso, los alumnos siempre van a ser admitidos si la familias se comprometen con las condiciones básicas establecidas en el programa, es decir, que no serán necesarios unos criterios más concretos de admisión o exclusión. Después de su admisión, los alumnos serán distribuidos por talleres o proyectos según la etapa educativa a la que pertenezcan.

Respecto a la consideración de que podría haber familias que no se puedan hacer cargo de los gastos extraordinarios por desplazamientos, se informa que el MECED convoca anualmente ayudas para alumnos con necesidad específica de apoyo educativo, por si se dieran casos. Además, esta Administración educativa siempre pretende la mayor equidad posible a través de sus programas, en ningún caso será discriminatorio para cualquier alumno con necesidades específicas asociadas a altas capacidades que quiera participar.

En lo relativo a las alegaciones sobre el personal subalterno de los centros (ordenanzas), se responde que al pertenecer al colectivo del personal laboral no es competencia de esta Mesa.

Sobre la pregunta relativa a la desaparición reciente del Equipo Específico para el Alumnado con Altas Capacidades, se responde que no ha desaparecido sino que se ha transformado, estando actualmente integrado en el citado CREECYL.

Respecto a la petición de mayor dotación de Orientadores y PTFP de Servicios a la Comunidad para los centros educativos se responde que, al contrario de lo que alegan las organizaciones sindicales, las necesidades de los alumnos con necesidad específica de apoyo educativo "sí" que están cubiertas, dotándose a los EOE y a los Departamentos de Orientación con el personal necesario para ello, ya sea con plantilla jurídica o con plantilla funcional si surgen necesidades sobrevenidas. La plantilla de estos profesionales así como de los maestros especialistas de PT y AL no ha descendido, ni siquiera durante el periodo más agudo de crisis económica, más bien todo lo contrario porque ha habido un aumento del cupo para atender esta tipología de alumnos. Además, en los criterios negociados recientemente en esta Mesa para determinar las plantillas jurídicas de los centros, se ha incorporado la posibilidad de la segunda plaza de Orientador en los centros que cumplan con el requisito necesario, lo cual también supondrá incremento de puestos jurídicos en el ámbito educativo de la educación especial y esto se hará de forma progresiva.

El programa "piloto" que se presenta hoy en la Mesa, no quita que después se pueda negociar si se generaliza para todas las provincias de Castilla y León, en todo lo que afecte a las condiciones laborales del personal docente. Si hubiera que tratar sobre el personal laboral, se haría en otro foro. El Programa de Enriquecimiento Extracurricular no es una norma que se vaya a publicar, sino que es una experiencia piloto que se presenta a título informativo, por deferencia hacia las organizaciones sindicales, a las que se seguirá informando de su desarrollo, contando siempre con su valiosa y constructiva aportación.

PUNTO CUARTO.- Borrador del calendario de negociación para el curso 2017/2018.

La Administración:

Presenta un borrador de calendario de negociación para someterlo a la consideración de las organizaciones sindicales, aunque pueda modificarse según vaya discurriendo la negociación, como ha ocurrido en años anteriores.

Las principales novedades que se presentan respecto al año anterior son: el bilingüismo (durante el primer y segundo trimestre), así como la actualización de la orden que regula los puestos de especial dificultad durante el segundo trimestre. Además, se trabajará en los temas ordinarios de cada curso escolar durante los tres trimestres y en los que vayan surgiendo.

Las organizaciones sindicales:



Agradecen las novedades incluidas en dicho borrador, pero consideran que son insuficientes, manifestando que no están todos los temas que deberían negociarse y que parece más un calendario de procedimientos administrativos que un calendario de negociación.

Todas las organizaciones sindicales están en desacuerdo con este borrador de calendario presentado y se remiten al borrador de calendario de negociación para los cursos 2016-2017 y 2017-2018, consensuado por todas las organizaciones sindicales presentes en esta Mesa Sectorial y presentado el año pasado a la Consejería de Educación.

Algunos de los temas de negociación propuestos en el documento que presentaron las organizaciones sindicales son los siguientes: reducción de horarios lectivos para profesores mayores de 55 años, reducción de la jornada lectiva semanal, homologación retributiva con otras comunidades autónomas, estabilidad en el empleo del personal interino, las bajas por IT de los docentes, mejorar las plantillas de los centros públicos, compensación por tutorías o solicitar al MECD la retirada de la tasa de reposición de efectivos, entre otros.

Entre todos ellos, consideran que los dos temas "prioritarios" son: la reducción de la jornada lectiva semanal y la equiparación retributiva con otras comunidades autónomas, requieren una mejora para compensar la enorme contribución del profesorado en los buenos resultados del informe PISA. Estos temas ya se han comenzado a negociar en otras Comunidades Autónomas y son responsabilidad de la administración de Castilla y León. En definitiva, reivindican la recuperación de lo perdido después de la doble "pinza" que ha supuesto la normativa estatal, aunque sea en una negociación paralela, a la espera de que se derogue: el Real Decreto Ley 14/2012, de 20 de abril, y el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio.

Alguna organización sindical manifiesta que en este borrador de calendario no se negocian mejoras de las condiciones laborales de los docentes y que supone una provocación de la Administración hacia las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial.

La Administración:

Responde que en ningún momento se pretende traer a esta Mesa Sectorial documentos de trabajo con intención de provocar, aunque alguna organización sindical piense que es así.

El calendario que se ha presentado es un calendario de negociación ordinario, pero con novedades como el bilingüismo. No es verdad que lo que se trae a esta Mesa Sectorial no se negocia, el año pasado, por ejemplo, se trajo a la Mesa Sectorial la modificación de la orden por la que se regulan determinados aspectos en relación con el profesorado que desempeña puestos compartidos o de carácter singular itinerante, que fue negociada con las organizaciones sindicales aunque no se llegase a un acuerdo total. Todos los temas que se traen a la Mesa Sectorial son negociados con las organizaciones sindicales.

Asimismo, está pendiente lo relacionado con el desarrollo del Plan de Atención a la Diversidad y del futuro Decreto de Orientación Educativa, que se tratará en la Mesa en cuanto sea posible, como se ha hecho en otras ocasiones, negociando siempre todo lo que afecta a las condiciones sociolaborales del profesorado.

Indica que las organizaciones sindicales pueden hacer una propuesta de calendario de negociación que se volverá a estudiar.

En cuanto a las bajas por incapacidad temporal de los docentes (IT), responde que es un tema que no se negocia en esta Mesa Sectorial, sino que depende de la Mesa General de Funcionarios y lo acordado en ella se aplicará también a los docentes.

Respecto a la formación del profesorado, se han recuperado las licencias por estudio que se irán incrementando progresivamente.

Sobre los dos temas considerados prioritarios, se responde que hay que tomar conciencia de lo que supone un acuerdo; hay que contar con que en toda negociación se deben respetar los principios básicos de jerarquía, complementariedad y cobertura presupuestaria. Si no hay presupuesto suficiente no se podrán asumir los puntos de gran calado, aunque se pueda hacer un estudio paralelo a la negociación sobre la "reducción de la jornada lectiva semanal" y sobre la "equiparación retributiva con otras comunidades autónomas"; de tal forma que estos estudios podrían programarse en un plazo más largo y los puntos que puedan ser asumibles se negocien en un tiempo más breve.

Por último se solicita que las alegaciones sean remitidas por escrito hasta el próximo viernes, día 24 de noviembre.

PUNTO QUINTO.- Ruegos y preguntas.

Las organizaciones sindicales:

Ruegan que se les facilite la relación de plazas adicionales de la oferta de empleo público (OEP) que derivan del "acuerdo para la mejora del empleo público", de 29 de marzo de 2017, firmado entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública y los sindicatos CCOO, CSI-F y UGT, es decir, las vacantes estructurales que hayan estado ocupadas durante al menos los "tres últimos cursos" por personal con una vinculación temporal, desglosadas por especialidades.

Ruegan que en las situaciones en que el profesorado recibe formación durante el horario lectivo, con estancias prolongadas en empresas, se sustituya a los profesores que reciben este tipo de formación.

En relación con la reciente *Resolución de 27 de octubre de 2017, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, por la que se convoca, en el curso 2017/2018, la acreditación de la competencia lingüística en lenguas extranjeras del profesorado (ACLI)*, se ha insertado en el Portal de Educación la siguiente nota informativa de interés:

"Para próximas convocatorias, la certificación de nivel en idioma inglés "Trinity Grades 7, 8, 9 o superior (Trinity College de Londres)", no figurará en la relación de titulaciones/certificaciones que permitirán obtener la acreditación lingüística. (No afecta a la presente convocatoria y no afecta a las acreditaciones obtenidas en convocatorias anteriores)".

Por ello, ruega un periodo extraordinario de tiempo para los profesores que ya se habían matriculado este curso escolar, cuando se publicó la citada resolución de 27 de octubre y no se conocía la advertencia informativa, contando con que no podrán terminar la formación antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes en la presente convocatoria del ACLI, para que así puedan aportar la certificación de nivel en idioma inglés "Trinity Grades 7, 8, 9 o superior (Trinity College de Londres)" en la próxima convocatoria. Se piden disculpas por no haber presentado la alegación en la reunión que trató sobre este tema.

Debido a que en los puestos del cuerpo de profesores de enseñanza secundaria y otros cuerpos docentes distintos al de maestros, no existe la catalogación de "singular itinerante", se ruega que en las vacantes que se ofertan en los procedimientos de adjudicación de puestos para interinos (AIVI y AISI), cuando los profesores tienen que compartir centros de distintas localidades se cambie la calificación de "itinerante" por otro término.

Por último, preguntan por los colegios 2030.

La Administración:

Respecto al ruego para que se facilite la relación de plazas adicionales de la OEP, que derivan del citado acuerdo de 29 de marzo de 2017, se consultará.

Sobre la petición de sustituciones del profesorado que recibe formación durante el horario lectivo, con estancias prolongadas en empresas, se toma nota para su estudio.

En lo relativo al ruego de un periodo extraordinario de tiempo para los profesores que ya se habían matriculado este curso escolar, cuando se publicó la citada resolución de 27 de octubre de 2017, para obtener la certificación de nivel en idioma inglés "Trinity Grades 7, 8, 9 o superior (Trinity College de Londres)", se responde que se tona nota y se estudiará.

Respecto a la petición de que se cambie la calificación de "itinerante" por otro término, para los puestos de interinos que no corresponden al cuerpo de maestros, se responde que se trasladará la propuesta.

Sobre los colegios 2030, se responde que se consultará.

Finalmente, se informa que cuando sea posible se enviará a las organizaciones sindicales la propuesta de la Administración y los datos de los centros para la negociación de las plantillas jurídicas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13:15 horas del día de la fecha, de lo cual, como Secretaria, doy fe.

V.º B.º
EL PRESIDENTE,



Fdo.: Jesús Manuel Hurtado Olea.



LA SECRETARIA,



Fdo.: A. Lourdes Paredes González.