



**ACTA 2 / 2019
REUNIÓN DERIVADA DE MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN**

POR LA ADMINISTRACIÓN

- D.^a Ángeles Lourdes Paredes González
(Secretaria de la Mesa Sectorial)
- Paulino Martín Seco
(Inspector de la Inspección Central de Educación de la Dirección General de Política Educativa Escolar)
- 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 Victoria Ibeas Reoyo
- CSI-F
D.^a Isabel Madruga Bajo
D. Mariano González Clavero
- ANPE
D. Nicolás Ávila Villanueva
D. Guillermo Bueno Salvador
- FeSP-UGT
D. Jesús A. González Carcedo
D.^a Sara Martín Martín
D. Rodrigo Hernández García
- CC.OO.
D.^a María Jesús Castañeda Castañeda
D. Ismael Jiménez Ahijado

En Valladolid, siendo las 10:30 horas del día 15 de febrero de 2019, se reúnen en las dependencias de la Consejería de Educación (sala de reuniones de la Dirección General de Universidades e Investigación), sita en la Avenida Real Valladolid 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, de las actas de las sesiones celebradas los días 18 de diciembre de 2018 y 14 de enero de 2019.

PUNTO SEGUNDO.- Calendario escolar para el curso 2019/2020.

PUNTO TERCERO.- Borrador de convocatoria de concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores de centros docentes públicos de enseñanzas no universitarias.

PUNTO CUARTO.- Análisis del resultado de la negociación sobre la modificación de plantillas jurídicas en las provincias de Castilla y León.

PUNTO QUINTO.- Ruegos y preguntas.

PUNTO PRIMERO.- Lectura y aprobación, si procede, de las actas de las sesiones celebradas los días 18 de diciembre de 2018 y 14 de enero de 2019.

La secretaria de la Mesa señala que se han enviado, junto con la convocatoria de la reunión, los borradores de las actas de las sesiones celebradas los días 18 de diciembre de 2018 y 14 de enero de 2019; se han recibido las siguientes alegaciones de la organización FeSP-UGT:

- Sobre el Acta 20/2018, en el párrafo segundo de la página 4 proponen una corrección ortográfica, sustituyendo "sistema de red" por "Sistema RED", lo cual es aceptado y se aprueba el acta por unanimidad.
- Sobre el Acta 1-2019, en el penúltimo párrafo de la página 2, ante la alegación realizada se acepta por todos los presentes transcribir: "*FeSP-UGT opina que este porcentaje no se alcanza nunca*", aprobándose el acta por unanimidad.

PUNTO SEGUNDO.- Calendario escolar para el curso 2019/2020.

La Administración:

Se explica el "borrador de orden por la que se establece el calendario escolar para el curso académico 2019-2020 en los centros docentes, que imparten enseñanzas no universitarias en la Comunidad de Castilla y León, y se delega en las direcciones provinciales de educación la resolución de las solicitudes de su modificación", que regulará el tercer calendario anual desde la *Orden EDU/385/2017, de 22 de mayo, por la que se regula el calendario escolar para los centros docentes, que imparten enseñanzas no universitarias en la Comunidad de Castilla y León.*

En cuanto a la duración de las diferentes enseñanzas indica que el inicio de las actividades lectivas en la educación infantil, la educación primaria y la educación especial será el 9 de septiembre y la finalización el 24 de junio, así se obtienen 180 días lectivos. Respecto a la educación secundaria obligatoria y el bachillerato, en estas enseñanzas se comenzará el día 16 de septiembre y se finalizará el mismo día que las anteriores, el 24 de junio, con lo que se obtienen 175 días lectivos, 178 al considerar como lectivos los tres días para la celebración de exámenes extraordinarios (2, 3 y 4 de septiembre), sin descontar las dos festividades locales, cumpliéndose así el mínimo de 175 días lectivos marcados por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE)

Según la propuesta, el periodo vacacional de Navidad iría desde la terminación de las sesiones lectivas del viernes, 20 de diciembre de 2019, hasta el martes 7 de enero de 2020 inclusive, habiendo 60 días lectivos durante el segundo trimestre escolar; y el periodo vacacional de Semana Santa iría desde la terminación de las sesiones lectivas del jueves,

2 de abril de 2020, hasta el lunes 13 de abril inclusive, 49 días para la finalización del curso escolar para todas las enseñanzas, y 36 días hasta el 5 de junio para 2º de Bachillerato, que realiza la EBAU en el mes de junio, y también para 2º curso de CFGS, en todas sus modalidades.

Las organizaciones sindicales:

Consideran que el calendario escolar debe regirse por criterios pedagógicos, en vez de por las tradiciones y festividades religiosas, que generan la descompensación del número de días lectivos de los trimestres escolares, como es el caso de la Semana Santa del próximo curso, que provoca un segundo y tercer trimestre de 60 y 49 días lectivos, respectivamente; asimismo el primer trimestre escolar también es excesivamente largo (71 días lectivos en educación infantil, primaria y especial). Por ello, algunas organizaciones sindicales proponen que cada siete semanas lectivas, aproximadamente, se establezca una semana de descanso y están en la línea de lo implantando en gran parte de los países europeos (enviarán por escrito la propuestas concretas de calendario escolar). Manifiestan que de esta forma el calendario tendría más estabilidad en los distintos cursos escolares y se evitaría la polémica que surge cada año, especialmente en lo relacionado con el periodo vacacional de la Semana Santa. Las semanas de descanso propuestas son:

- Del 29 de octubre al 1 de noviembre, incluyendo la fiesta del docente (31 de octubre).
- Las vacaciones de Navidad propuestas por la Administración, del 23 de diciembre de 2019 al 7 de enero de 2020, ambos días incluidos.
- La semana de carnaval, desde el lunes 24 hasta el viernes 28 de febrero, ambos inclusive.
- Se obvian las vacaciones de Semana Santa propuestas por la Administración, manteniendo solo las festividades del Jueves y Viernes Santo, para poder disfrutar del cuarto periodo de descanso en la semana que se celebra la festividad autonómica de Castilla y León: desde el lunes 20 hasta el viernes 24 de abril, ambos inclusive; otra opción es desde el día 23 de abril (festividad autonómica) hasta el día 1 de mayo (fiesta nacional).

Consideran que ya es hora de que la Administración de “un paso” hacia la flexibilidad del calendario escolar el próximo curso, desligándolo de las festividades religiosas.

También se plantea que el final del curso sea el lunes 22 de junio, en lugar del miércoles 24, para poder adelantar las pruebas extraordinarias o finales para el alumnado de 2º de bachillerato, de tal forma que se pueda evitar que el profesorado tenga que estar en los centros los primeros días del mes de julio.

Están en desacuerdo con los 180 días lectivos establecidos en esta propuesta para educación infantil, educación primaria y educación especial; igualmente manifiestan su desacuerdo con los 178 días lectivos para educación secundaria y bachillerato. Teniendo en cuenta que la LOMCE determina un mínimo de 175 días lectivos para el curso escolar, proponen acercarse más a ese número de días comenzando las sesiones lectivas un día más tarde en el mes de septiembre y finalizando uno o dos días antes en el mes de junio. Asimismo, en otra propuesta sindical se considera que las vacaciones de Semana Santa deberían ser del 9 al 17 de abril, ambos inclusive, computando así toda la semana que comienza con el lunes de Pascua.

También se reivindica la reducción de la jornada lectiva para los alumnos de educación infantil y primaria durante el mes de septiembre, por ser un mes todavía caluroso y porque se considera necesario como periodo de adaptación.

Enviarán sus propuestas por escrito.

La Administración:

Se estudiarán todas las alegaciones sindicales, teniendo en cuenta siempre que se debe ajustar, al menos, al número mínimo de 175 días lectivos que marca la normativa básica estatal, y teniendo también presente que en algunos municipios con las dos festividades locales durante el curso escolar se podrían encontrar al límite de cumplir dicho mínimo.

Además, manifiesta que este año existe la incertidumbre sobre el día 19 de marzo de 2020, porque hasta finales del presente año 2019 no se sabrá si se fijará como día festivo.

Señala que también se está pendiente de las propuestas del Consejo Escolar regional para el calendario escolar de Castilla y León, donde hay un grupo de trabajo, denominado subcomisión de “Tiempos escolares”, que está estudiando los tiempos escolares en general, tiempos lectivos diarios, deberes escolares, conciliación, etc., porque hay que tener en cuenta que, mientras las organizaciones sindicales aluden a las propuestas pedagógicas, las familias manifiestan la necesidad de conciliar su vida laboral con las vacaciones escolares de los hijos.

No obstante, como el calendario escolar no puede satisfacer todos los intereses de los diferentes sectores económicos, culturales o familiares, la normativa básica para la elaboración del calendario (Orden EDU/385/2017) estableció la posibilidad de que los centros puedan realizar modificaciones debidamente justificadas, permitiendo calendarios alternativos, adaptados a su contexto y sus circunstancias específicas. En este curso escolar ha habido centros que lo han hecho según las festividades de las localidades donde están enclavados, así como teniendo en cuenta las tradiciones culturales con las que se sienten identificados.



Respecto a la reivindicación de reducir la jornada lectiva de los alumnos de educación infantil y primaria durante el mes de septiembre, manifiesta que no se puede porque la orden de bases no lo permite.

Se fija un plazo para enviar las alegaciones por escrito, que será hasta el próximo viernes 22 de febrero.

PUNTO TERCERO.- Borrador de convocatoria de concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores de centros docentes públicos de enseñanzas no universitarias.

La Administración:

Expone el borrador de orden haciendo especial mención a las novedades respecto a la convocatoria anterior:

El artículo 134.1.c) de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), establece los requisitos necesarios para participar en el concurso de méritos para la selección de director, debiendo tener en cuenta que de conformidad con la disposición transitoria primera de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa, y habiendo transcurrido más de cinco años desde su entrada en vigor ya es requisito imprescindible estar en posesión de la certificación acreditativa de haber superado el curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva o el curso de actualización de competencias directivas establecidos por Real Decreto 894/2014, de 17 de octubre, impartido por el Ministerio o por las Administraciones educativas de las Comunidades Autónomas con validez en todo el territorio nacional.

En el apartado cuarto, solicitudes y plazo de presentación, se determina que las solicitudes se presentarán de manera electrónica. También se establece que los candidatos solo podrán solicitar vacantes de una o dos provincias, con un máximo de dos centros en cada una de ellas según orden de preferencia.

Dentro del apartado decimoquinto, punto 2, se establece que si el director causara baja definitiva durante el curso escolar, el titular de la dirección provincial de educación nombrará en funciones al jefe de estudios, con carácter provisional hasta la selección que se efectúe en la siguiente convocatoria.

Respecto al proyecto de dirección, aparece regulado de una manera más amplia en un anexo, concretando ya los criterios de penalización por defectos formales en la valoración del mismo, que antes lo realizaban las comisiones de selección de las direcciones provinciales de educación, siendo de esta forma más objetivos para evitar diferentes interpretaciones.

Las organizaciones sindicales:

Reiteran las reivindicaciones realizadas en la anterior reunión derivada de la Mesa Sectorial sobre el mismo tema, haciendo constar lo siguiente:

Manifiestan su desacuerdo con el modelo actual de selección de directores y con el amplio período de renovación, que puede llegar hasta dieciséis años consecutivos de ejercicio en el cargo, según el apartado decimotercero del borrador.

Reivindican que con carácter general la presentación de la certificación acreditativa de haber superado un curso de formación de la función directiva se retrase para aquellos cursos convocados por la Junta de Castilla y León o el Ministerio de Educación y Formación Profesional y para los que se están realizando en otras Comunidades Autónomas, bien sea la fecha en la que termine el curso de esa Administración o una fecha establecida en algún momento del proceso.

No están de acuerdo con el punto 2, del apartado segundo, relativo a la exención de los requisitos establecidos en el apartado segundo, 1 a) y b) para los aspirantes a determinados centros educativos, puesto que supone hacer diferencias entre centros en función de las necesidades existentes.

Proponen que dentro del apartado segundo, aspirantes y requisitos de participación, en el punto 4, se contemple la posibilidad de que aquellos directores que por diferentes causas no hayan obtenido la renovación en su centro puedan solicitarlo para otros centros educativos.

Respecto a la novedad establecida en el apartado cuarto, punto 2, referente a que los candidatos solo podrán solicitar vacantes de una o dos provincias, con un máximo de dos centros en cada una de ellas en lugar de los cinco anteriores, todas las organizaciones sindicales están de acuerdo con esta reducción, CSIF propone limitarlo a tres centros en lugar de dos.

Consideran que el plazo para la presentación de solicitudes es corto, solicitan que se amplíe a quince días, pues para elaborar un proyecto de dirección con solvencia se necesita más tiempo.

Solicitan que los miembros del claustro de profesores del centro tengan prioridad a la hora de presentarse a este concurso de méritos. Piden una mayor participación del claustro de profesores dentro de la elección de los miembros de la comisión de selección, y quieren que exista presencia sindical.

En relación al apartado decimocuarto del borrador, proponen incluir de manera expresa que en ningún caso se pueda nombrar director con carácter extraordinario a un profesor que no quiera aceptar el cargo.

Dentro del apartado decimoquinto, sobre los casos en que puede cesar el director, están en desacuerdo con que la renuncia motivada del director tenga que ser aceptada por el titular de la dirección provincial de educación, puesto que lo consideran como un derecho que tienen los directores.

En cuanto al apartado decimoquinto, punto 2, no están de acuerdo con que el nombramiento de director en funciones recaiga en el jefe de estudios, puesto que el secretario también puede estar interesado; proponen un cambio de redacción en el sentido de que sea el equipo directivo el que determine, dentro de sus miembros, a quién corresponderá el nombramiento.

Consideran excesivos los puntos que se pueden otorgar al proyecto de dirección dentro del baremo comparándolo con el resto de los méritos.

En lo referente a los criterios de valoración del proyecto de dirección, proponen que se desarrolle más este punto, máxime teniendo en cuenta que en las comisiones de selección podrán intervenir personas que no son especialistas en este tema, para permitir una valoración más objetiva de un proyecto de dirección en base a criterios más amplios que los contemplados en el borrador de orden.

La Administración:

Respecto al modelo actual de selección de directores, responde que es un modelo que deriva de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), con alguna matización que hizo la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) y que se ha flexibilizado al máximo en Castilla y León.

Respecto a la novedad establecida en el apartado cuarto, punto 2, referente a reducir el número de centros a un máximo de dos de una o dos provincias, responde que se ha considerado así porque permitir cinco centros con sus correspondientes proyectos parecía excesivo, no obstante se volverá a estudiar.

Sobre la opinión de que se otorga excesiva puntuación al proyecto de dirección, la Administración considera que el proyecto que se presenta es muy importante para que el centro funcione bien en esos cuatro años, y por tanto, no considera que es excesiva, supone el 33,33% del baremo del concurso de méritos.

Sobre la petición de que el claustro de profesores tenga prioridad sobre los profesores de otros centros, responde que en el segundo apartado del baremo del concurso de méritos ya se reconoce puntuando más a los profesores con destino definitivo en el centro que a los que se presentan de otros centros, pero la LOE permite que puedan presentarse también profesores de otros centros educativos.

En cuanto a la alegación de incrementar el plazo para presentar las solicitudes, contesta que diez días hábiles es un plazo suficiente al igual que se establece en otras convocatorias; en este plazo un proyecto es difícil elaborarlo completamente, por eso los docentes que tienen intención de presentarse lo tienen que elaborar con antelación.

En lo relativo a la reivindicación de presencia sindical en la comisión de selección, se considera que con los miembros de la comunidad educativa propuestos ya se da suficiente transparencia al procedimiento, además las organizaciones sindicales son representantes de los docentes y estos ya tienen representación con dos miembros en la comisión.

Sobre la petición de que en ningún caso se pueda nombrar de director con carácter extraordinario a un profesor que no quiera aceptar el cargo, responde que ya se tiene en cuenta.

Respecto al apartado segundo, punto 2 del documento, responde que las exenciones contempladas a los requisitos de carácter general se establecen, sobre todo, para los centros de la zona rural no están muy demandados por los aspirantes a directores, y existen dificultades para que se cumplan los requisitos generales de participación.

En cuanto a la oposición de que la renuncia motivada del director como causa de cese tenga que ser aceptada por el titular de la dirección provincial de educación, responde que es una prevención que establece la Administración en casi todas las convocatorias que realiza, pero hasta la fecha no se ha hecho uso de ella.

Sobre bajar los dieciséis años que se puede estar en el cargo de director, con las renovaciones establecidas, responde que se recoge lo establecido en la LOE.

En lo que se refiere a la propuesta de establecer la posibilidad para que aquellos directores que por diferentes causas no hayan obtenido la renovación en su centro puedan solicitarlo en otros centros educativos, responde que este borrador no se recoge nada que lo impida, siempre que se cumplan los plazos.

Sobre la petición de retrasar la fecha de presentación de la certificación acreditativa de haber superado un curso de formación de la función directiva organizado también por otra Administración educativa, responde que en el borrador ya se establece la fecha límite del 30 de junio de 2019 tanto para los organizados por el Ministerio con competencias en educación o por las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas.



En cuanto al nombramiento del jefe de estudios como director en funciones provisional, responde que preferentemente será el jefe de estudios, pero nada impide que pueda ser el jefe de estudios adjunto (si lo hubiera) o el secretario

En cuanto a la petición de que los criterios de valoración del proyecto de dirección se deberían especificar más, responde que las características del proyecto de dirección aparecen así recogidas en la normativa vigente; la Administración considera que cuanto más cerrado se establezca el aspecto formal, menos problemas habrá para su elaboración, es fundamental que todos los proyectos tengan el mismo formato y tamaño. Sobre la valoración de los proyectos se considera que en el borrador de orden están determinados de forma objetiva. Este año se incluye, dentro del anexo II, un documento concreto con las características del proyecto, donde también se añaden expresamente los "criterios de penalización por defectos formales".

Respecto a la petición de que el claustro de profesores tenga mayor presencia dentro de la composición de los miembros de la comisión de selección, responde que con la normativa actual no es posible.

Se abre un plazo para hacer alegaciones por escrito hasta el viernes 22 de febrero de 2019.

PUNTO CUARTO.- Análisis del resultado de la negociación sobre la modificación de plantillas jurídicas en las provincias de Castilla y León.

La Administración:

Se agradece a todos el trabajo realizado, tanto a las organizaciones sindicales como a las direcciones provinciales de educación y a la Dirección General de Recursos Humanos. Se ha alcanzado un consenso en las reuniones celebradas con los representantes sindicales en las reuniones de ámbito provincial.

Se explica pormenorizadamente los resultados de esta negociación, aludiendo a la repercusión que está teniendo la baja tasa de natalidad en Castilla y León y la despoblación que está sufriendo nuestra extensa zona rural. Se ha hecho un gran esfuerzo durante el periodo de negociación (desde el 17 de enero hasta el 7 de febrero de 2019) para estudiar detenidamente todas las reivindicaciones sindicales, como se hace siempre.

El objetivo de esta negociación es acercar la plantilla jurídica de los centros a la plantilla funcional, en la medida de lo posible; la disminución de puestos jurídicos solo se produce cuando dichos puestos no funcionan, con lo cual no implica una disminución de los puestos de trabajo, es decir, que no afecta a la plantilla funcional.

Este año solo los responsables regionales de alguna organización sindical han participado en las negociaciones celebradas en algunas provincias, por lo que se sigue instando a los mismos a una mayor participación en esas reuniones, al igual que van los responsables de los servicios centrales de esta Administración educativa, para conseguir homogeneidad en las posturas sindicales.

Las organizaciones sindicales:

Respecto a la participación como responsables regionales en las reuniones provinciales derivadas de esta Mesa Sectorial, los que han participado manifiestan que no pueden garantizar su participación en todas; los que no han participado lo justifican diciendo que los responsables provinciales también pueden realizar esa labor de negociación sin la supervisión de los responsables autonómicos. Todos son partidarios de continuar negociando en las direcciones provinciales de educación; este año, en términos generales, valoran positivamente la negociación por el saldo global positivo y por haber apreciado una verdadera voluntad negociadora de "todas" las propuestas sindicales; se ha pasado del saldo global de menos 81 supresiones / amortizaciones de la "propuesta inicial", a un "saldo global final" de más 9 creaciones de puestos jurídicos de los distintos cuerpos docentes.

Manifiestan que nunca estarán de acuerdo con el saldo negativo de las plantillas mientras se sigan aplicando los mismos criterios de plantillas jurídicas, negociados con las organizaciones sindicales pero no acordados; reivindican unos criterios menos restrictivos, por considerar que deberían ser más cualitativos y menos cuantitativos para que hubiera mayor margen de negociación. Señalan que el cuerpo de maestros es el más afectado por la supresión de plantilla jurídica, con un saldo global negativo de - 17 puestos de maestros en centros de infantil y primaria y - 43 puestos de "maestros en IES", ante lo que reivindican que se podría haber compensado esta pérdida creando un mayor número de puestos de las especialidades de PT, AL y Educación Compensatoria.

Señalan que el saldo global de plantillas jurídicas está descompensado en las distintas provincias, porque mientras unas tienen resultado final positivo otras lo tienen negativo, con el consiguiente descontento en las que el resultado ha sido desfavorable y con un panorama desolador en las plantillas jurídicas de la zona rural. Manifiestan su preocupación porque los resultados negativos de las plantillas de maestros de educación infantil y primaria, debidos en parte a la baja natalidad y la despoblación, en unos años acabarán repercutiendo en la educación secundaria.

Valoran positivamente que se hayan creado puestos de profesores técnicos de servicios a la comunidad, aunque se podría avanzar aún más, al igual que se podría avanzar en la creación de más puestos de Orientadores bajando la ratio

del número de alumnos por cada especialista, acercándose a lo que propone la UNESCO. Señalan que se deben crear todas las plazas que estén funcionando. Una organización sindical no está de acuerdo con una expresión utilizada en los anexos de la negociación de plantillas: “esperar evolución”, porque dicho término se puede repetir varios años evitando la creación de determinados puestos que están en funcionamiento.

Tras un estudio de estas negociaciones desde el curso 2012-2013 hasta el presente curso, que afectará a las plantillas jurídicas del curso 2019-2020, señalan que ha habido un saldo global negativo de alrededor 500 puestos.

Manifiestan su oposición a la creación de determinados puestos y plazas bilingües, este año se han creado varias, cuando todavía no se ha cerrado la negociación del modelo bilingüe de Castilla y León; se podría haber esperado un año más.

Sobre los datos de la aplicación ATDI piden que se reflejen todas las atenciones que realizan los maestros especialistas de PT y AL; también cuando atienden a los alumnos con “trastorno por déficit de atención e hiperactividad” (TDAH).

Indican que esperan que se les convoque como en años anteriores para la negociación de las vacantes del concurso de traslados y reivindican que se saquen todas las vacantes que se hayan producido hasta el 31 de diciembre de 2018.

La Administración:

Señala que con los criterios para la modificación de las plantillas jurídicas se están creando plazas de la especialidad de Servicios a la Comunidad (PTSC) siempre que existen necesidades consolidadas en la plantilla funcional, al igual que determinadas plazas de Orientación Educativa que estaban ya en la plantilla funcional, por lo que se está aplicando el II Plan de Atención a la Diversidad, que es una de las reivindicaciones de las organizaciones sindicales; aunque no se llegue a la ratio que propone la UNESCO para los especialistas de Orientación Educativa, no obstante en Castilla y León se procura una distribución equitativa, por lo que podemos encontrar algunos centros con menos de 100 alumnos que también tienen su propio Orientador, esto ocurre como ya se conoce por las especiales características de esta Comunidad Autónoma que es muy extensa y tiene muchos pueblos con escasa población.

Igualmente ocurre con los maestros especialistas de PT, AL y Educación Compensatoria, los cuales no han disminuido en ningún momento. Además, respecto a la especialidad de Educación Compensatoria señala que esta se ocupa por maestros de la especialidad de Educación Primaria para realizar una función de “apoyo”, la cual también puede ser realizada en la medida de lo posible por los propios maestros de Primaria; y se han creado las plazas de PT y AL que ya están en plantilla funcional.

Respecto a la creación de determinados “plazas bilingües” explica que se han creado aquellas que cumplen con el criterio de las “horas necesarias para crear” (algunos ya han alcanzado el máximo de horas), además estas plazas, no podrían ser creados como plazas ordinarias de las correspondientes especialidades. Señala que estas plazas siguen una línea coherente para su creación, teniendo en cuenta la futura Orden que regulará el bilingüismo en Castilla y León; hay que tener presente que ya han pasado trece años desde que se publicó la *Orden EDU/6/2006, de 4 de enero, por la que se regula la creación de las secciones bilingües en Castilla y León*, por lo se deben ir cubriendo las necesidades generadas en los centros afectados, buscando también la estabilidad en las plantillas. La Administración siempre actúa con prudencia, tanto para crear como para amortizar plazas.

Señala que las reuniones mantenidas en las direcciones provinciales de educación deben ser consideradas “reuniones derivadas de la Mesa Sectorial de Educación”, a las que deberían acudir también los representantes sindicales autonómicos para que las organizaciones sindicales tengan los mismos criterios en las nueve provincias. Este año no han quedado plazas pendientes para tratar hoy en la Mesa, pero no se ha apreciado homogeneidad en determinadas reivindicaciones de algunas organizaciones sindicales, por ello se pide la asistencia de los responsables regionales, no para “supervisar” las actuaciones de los responsables provinciales, sino para homogeneizar la postura sindical ante determinados temas.

Sobre la petición de que se apliquen los criterios con flexibilidad en el ámbito rural, responde que se hace siempre, señalando el gran esfuerzo que supone mantener las unidades con tres y cuatro alumnos en algunas localidades, teniendo en cuenta la extensa zona rural de Castilla y León. Se indica que el verdadero problema no es la falta de voluntad para crear plazas, sino la falta de alumnado debido al descenso de la natalidad en general y a la despoblación en particular del ámbito rural, porque los criterios siempre se aplican por igual para todo el ámbito territorial de Castilla y León; además los criterios se han ido flexibilizando a lo largo de los años, con la incorporación de ciertas mejoras: “puestos de apoyo” para la Educación Infantil, plazas en la FPB, etc.

Manifiesta que tras un estudio de los datos facilitados a las organizaciones sindicales para esta negociación de plantillas en los últimos cursos escolares, se constata que mientras ha ido bajando la ratio de alumnos / unidad por el descenso de la natalidad, también ha ido incrementándose la ratio de profesor / unidad por la flexibilidad con la que se aplican los criterios, especialmente en la zona rural.



Respecto a los términos utilizados durante la negociación cuando se dice: “esperar evolución”, se refieren a situaciones en las que el escaso número de alumnos por grupo no permite que haya garantías claras de continuidad de los puestos si se creasen; esto ocurre en algunos casos muy concretos. Supondría una gran extorsión para los afectados si ocuparan unas plazas que habría que amortizar al poco tiempo de su creación.

Respecto a la valoración global de la negociación de plantillas, señala que con una aplicación flexible de los criterios ha disminuido el número de supresiones y amortizaciones del que se partía y se ha generado un saldo global positivo de + 9 creaciones.

Con el propósito de ir ajustando la plantilla jurídica a la realidad que supone la plantilla funcional de cada centro, no se pueden seguir manteniendo los puestos de trabajo que llevan años sin funcionar. No obstante, no se debe obviar que determinados puestos que se cubren con plantilla funcional (cupo) ya están creados jurídicamente, por lo que la “plantilla jurídica nunca puede ser exactamente igual a la plantilla funcional”.

Respecto a la supresión de los maestros en IES, explica que ya finalizó la transitoriedad que permitía la LOGSE para las adscripciones de maestros a 1º y 2º de ESO. Con la supresión de estas plazas jurídicas de maestros, en muchos casos se evita la amortización de plazas de profesores de enseñanza secundaria (PES) y otras veces cuando hay horario se transforman puestos jurídicos de PES.

Sobre los datos de la aplicación ATDI, señala que se reflejan todos los alumnos que son atendidos por los maestros especialistas de PT, AL y Educación Compensatoria, teniendo en cuenta los informes que prescriben dichas atenciones. Los datos con los que trabaja la Administración educativa son los mismos que se han enviado a las organizaciones sindicales para esta negociación de plantillas jurídicas, tanto en lo que se refieren a la educación especial como al resto de los ámbitos educativos, en total 25 archivos de cada una de las provincias con datos de las diferentes etapas educativas, que afectan a todo el profesorado de las enseñanzas públicas no universitarias.

Señala que en el próximo concurso de traslados se ofertarán todas las vacantes que se hayan producido hasta el 31 de diciembre de 2018; se convocará la correspondiente reunión para tratar este tema.

PUNTO QUINTO.- Ruegos y preguntas.

La Administración:

Antes de iniciar este punto, se pregunta si están de acuerdo o no con que se convoque este año concurso oposición para cubrir plazas en el Conservatorio Superior de Música de Salamanca.

CSI-F, ANPE y FeSP-UGT contestan que sí están a favor de que se convoque y STECYL-i y CCOO se abstienen.

Las organizaciones sindicales:

Respecto a la convocatoria del procedimiento selectivo de ingreso, adquisición de nuevas especialidades y procedimiento de baremación para constitución de listas de interinidades para el cuerpo de maestros realizada mediante la Orden EDU/71/2019, de 30 de enero, la organización sindical CSI-F no está de acuerdo con la reducción a una extensión máxima de 40 folios por una cara de la programación didáctica que se deberá presentar y defender por el opositor en la primera parte de la segunda prueba; no admite que esta bajada de la extensión máxima sea por la petición de la reducción de unidades didácticas.

Preguntan si el Máster exigido para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, puede valorarse como mérito en la convocatoria del concurso oposición para el ingreso al cuerpo de maestros.

Quieren saber si la experiencia docente de los asesores lingüísticos “british” está recogida, dentro de la convocatoria de las oposiciones al cuerpo de maestros, en el baremo de méritos para la constitución de las listas de interinidades.

La Administración:

Respecto a la primera cuestión planteada, se toma nota.

Sobre la pregunta realizada de si el Máster exigido para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, puede valorarse como mérito en las oposiciones al cuerpo de maestros, contesta que la convocatoria del proceso selectivo, en el apartado 2.2.1 del anexo VI del baremo de méritos, contempla como mérito el Título Oficial de Máster siempre que no sea requisito para el ingreso en la función pública docente.



Junta de Castilla y León

Consejería de Educación

Con respecto a la experiencia docente de los asesores lingüísticos "british", responde que sí se valora, según establece la disposición complementaria primera, A), experiencia docente previa, punto X del anexo VIII, baremo de méritos para la constitución de listas de interinos al cuerpo de maestros.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13:30 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.