

ACTA 12 / 2022
REUNIÓN DERIVADA DE MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN

POR LA ADMINISTRACIÓN

- D.^a María Teresa Barroso Botrán
(Directora General de Recursos Humanos.
Presidenta de la Mesa Sectorial)
- D.^a Ángeles Lourdes Paredes González
(Secretaria de la Mesa Sectorial)
- D.^a Ana Belén Manso García
(Técnico de la Dirección General de Recursos
Humanos)
- D. José Antonio Marín Tapia
(Técnico de la Dirección General de Recursos
Humanos)

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- CSIF
D.^a Isabel Madruga Bajo
D. Mariano González Clavero
- STECyL-i
D.^a Christina Fulconis Maroto
D.^a Raquel Medina González
- ANPE
D.^a Pilar Gredilla Fontaneda
- CC.OO.
D.^a Elena Calderón García
- SP-UGT
D. Tomás Carrasqueño García
D. Rodrigo Hernández García

En Valladolid, siendo las 11:30 horas del día 8 de julio de 2022, se reúnen en la Sala de Juntas de la Consejería de Educación, sita en la Avenida Real Valladolid s/n, de Valladolid, los asistentes relacionados al margen, con el propósito de mantener una reunión derivada de la Mesa Sectorial de Educación con arreglo al siguiente:

ORDEN DEL DÍA

PUNTO PRIMERO.- Borrador de Decreto por el que se aprueba el reglamento de la carrera horizontal profesional para el personal docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la Consejería competente en materia de educación.

PUNTO SEGUNDO.- Ruegos y preguntas.

PUNTO PRIMERO.- Borrador de Decreto por el que se aprueba el reglamento de la carrera horizontal profesional para el personal docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la Consejería competente en materia de educación.

La Administración:

En primer lugar se informa a las organizaciones sindicales de que dispondrán hasta las 14:00 del martes día 12 julio para realizar alegaciones por escrito al borrador de Decreto que hoy se presenta.

Este borrador de Decreto tiene por objeto el desarrollo de la carrera profesional horizontal y el proceso de evaluación del desempeño para el personal docente, funcionario o laboral, que presta servicios en centros docentes públicos de enseñanza no universitaria, servicios de apoyo a los mismos y centros administrativos no docentes dependientes de la Consejería competente en materia de educación, de conformidad con lo establecido en los artículos 16.3.a) y 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como lo dispuesto en la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León.

Se explica que este borrador mantiene la estructura prevista por Función Pública para el desarrollo de la carrera horizontal profesional para los empleados públicos de la Administración de Castilla y León.

Conforme a la normativa existente, el personal docente que, percibiendo el complemento específico de formación permanente (sexenios), opte por la carrera profesional y no cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria para alcanzar la categoría solicitada, tendrá derecho a seguir percibiendo los sexenios.

La carrera horizontal consiste en la progresión voluntaria de categoría profesional, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, previa convocatoria al efecto y a solicitud del interesado. Para ello se valorará la actividad individual, la

participación en la organización y funcionamiento del centro o servicio de apoyo, evaluándose en este apartado el desempeño de puestos docentes calificados como de especial dificultad y la actualización profesional.

Se establece un sistema de carrera profesional horizontal con cuatro categorías profesionales: categoría profesional I, II, III y IV. Cada categoría profesional define el grado de desarrollo alcanzado profesionalmente por el personal docente.

El reconocimiento de una determinada categoría profesional otorgará al personal docente que accede a esta el reconocimiento público de esa categoría como mérito en los procedimientos autonómicos de provisión de personal, según se establezca en las respectivas convocatorias, reconociéndose los sexenios de manera equivalente y la percepción del complemento de la carrera horizontal correspondiente a la categoría reconocida.

El acceso a las diferentes categorías profesionales requerirá de la convocatoria previa de la Consejería competente en materia de Educación, que se realizará en el primer trimestre del curso escolar.

Tanto para alcanzar la categoría I, como para solicitar el ascenso a una categoría superior se requerirá la permanencia continuada o interrumpida del personal docente en el correspondiente cuerpo, escala, grupo o subgrupo profesional de un periodo de tiempo mínimo para cada categoría: para la I y la II, 5 años, para la III, 6 años y para la IV, 7 años, además deberán obtener la puntuación mínima establecida, en la valoración específica que se requiera y acreditar, al menos 4 cursos de evaluación positiva en el bloque de evaluación del desempeño, si se trata de las categorías profesionales I y II, para las categorías III y IV deberán acreditarse tantos cursos de evaluación positiva como años sean exigibles.

Respecto al tiempo de permanencia se regula su reconocimiento y como se realizará la evaluación estando en situación de servicio activo, así como en diferentes situaciones administrativas: servicios especiales, servicios en otras Administraciones Públicas, excedencia por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista, excedencia por cuidado de familiares, en permiso de acción sindical o de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en jubilación parcial, o cuando la jornada de trabajo es inferior a la ordinaria, también el reingreso al servicio activo procedente de la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.

Cuando el personal docente acceda a otro cuerpo, escala o categoría de su grupo o subgrupo de titulación y tenga reconocida una determinada categoría profesional, continuará percibiendo el complemento de carrera correspondiente a su grupo o subgrupo profesional de pertenencia, accediendo a las siguientes categorías de la carrera horizontal desde el nuevo cuerpo, escala o categoría.

Se describe que la evaluación del desempeño es un procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de los resultados. Tiene carácter individual y recaerá sobre dimensiones y comportamientos que resulten relevantes en su puesto de trabajo. Estos procedimientos están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Decreto.

El reconocimiento de las distintas categorías profesionales en las que se estructura la carrera horizontal de los docentes conlleva el proceso de evaluación de las siguientes áreas de evaluación de la actividad docente:

- a) La actividad individual, que se evaluará a través de objetivos individuales.
- b) La participación en la organización y funcionamiento del centro o servicio de apoyo, que se evaluará a través de los objetivos colectivos.
- c) La actualización profesional.

La evaluación, según la tarea efectivamente desempeñada por el personal docente en el periodo evaluable, se realizará atendiendo a las siguientes situaciones:

- a. Personal docente que imparte docencia.
- b. Personal docente con cargo directivo.
- c. Orientadores y profesores técnicos de servicios a la comunidad en los EOE, EOEP o en los departamentos de orientación de los centros.
- d. Asesores de los CFIE.
- e. Personal docente en la inspección educativa.
- f. Asesores técnicos docentes.

La evaluación se realizará antes de la finalización del curso escolar, aclarando que en el caso de los solicitantes que ejerzan sus funciones en varios centros en el transcurso de un mismo curso escolar, es necesaria la realización de la evaluación de estas funciones, en los centros donde haya ejercido al menos un treinta por ciento del curso escolar, realizando cuando proceda la media aritmética ponderada.

Se realiza una exposición detallada del personal que tendrá la consideración de personal evaluable, así como del personal evaluador.

Respecto a los criterios de evaluación, se señala que la valoración de las áreas de evaluación de la actividad individual (a.1 del anexo I) y de la participación en la organización y funcionamiento del centro (a.2 del anexo I) se realizará a través ítems, entendidos como cada una de las partes o unidades de las que se compone una prueba, un test o un cuestionario. El valor de estos ítems podrá ser afirmativo (SÍ), negativo (NO) o no evaluable (NE). En el apartado tercero referente a la actualización profesional (a.3 de los anexos I y II), será necesario obtener una puntuación igual o superior a 10 puntos, con un mínimo de 1 punto en el subapartado a.3.1. para obtener una evaluación positiva, de acuerdo con lo establecido en el anexo II.

En la valoración de cada categoría profesional, para la obtención de la evaluación positiva será preciso obtener respuesta afirmativa en, al menos, el porcentaje de los ítems previsto en el anexo I.

A efectos de su valoración en la carrera profesional horizontal docente, se consideran puestos docentes de especial dificultad los que se establezcan por aplicación de la Orden EDU/1205/2018, de 6 de noviembre, por la que se establecen los criterios para la calificación de los puestos docentes como de especial dificultad en la Comunidad de Castilla y León, estableciendo que el ejercicio de la labor docente en puestos de difícil desempeño en el periodo de evaluación, implicará la obtención de un 20% del porcentaje necesario para la superación del apartado a.2 (área de evaluación de la participación en la organización y funcionamiento del centro).

La formación evaluable se realizará conforme a lo establecido en la Orden EDU/1057/2014, de 4 de diciembre, por la que se regulan las modalidades, convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León organizadas por la Red de formación y se establecen las condiciones de reconocimiento de las actividades de formación organizadas por otras entidades.

Los resultados de la evaluación se verificarán en cada una de las áreas de evaluación, mediante la superación de los porcentajes y puntuaciones establecidos en los anexos I y II de este Decreto.

Para la revisión de la evaluación se establecen unas comisiones técnicas de revisión, de carácter técnico y permanente en cada dirección provincial y una comisión técnica central, como órgano superior colegiado y se regula el ejercicio de dicha revisión, estableciendo un plazo 15 días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la evaluación.

En cuanto al procedimiento de acceso a las distintas categorías profesionales, hay que destacar que las convocatorias se realizarán anualmente y las solicitudes de acceso se realizarán de forma electrónica.

La disposición transitoria segunda, sobre la convocatoria para el acceso a la carrera profesional horizontal docente, establece que: *“De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo de 22 de julio de 2021, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Acuerdo relativo al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, durante el último trimestre del año 2022 se efectuará la convocatoria ordinaria de la categoría profesional 1 de la carrera profesional horizontal. Asimismo, la orden de convocatoria permitirá el acceso extraordinario a la categoría profesional 1 de la carrera profesional horizontal a aquel personal docente comprendidos en el objeto y ámbito de aplicación de la ORDEN EDU/1051/2021, de 15 de septiembre, que no hubieran presentado su solicitud en el plazo previsto por aquella, y con efectos económicos de 1 de enero de 2021”*.

Por último se explica que en el anexo I se recoge el baremo de puntuación para la progresión en la carrera profesional estableciendo los porcentajes mínimos de los ítems para obtener evaluación positiva en las áreas a.1, a.2, b, c, d, e, f y la puntuación mínima para obtener evaluación positiva en el área a.3 (actualización profesional), recogándose en el anexo II más concretamente esta última, ya sea derivada del desarrollo profesional genérico como por los proyectos de innovación educativa. Además, se dice que para puntuar en este bloque, aun estando en otra situación administrativa distinta al servicio activo, en el apartado del desarrollo profesional genérico, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación; para los proyectos de innovación educativa la valoración será proporcional al tiempo de desempeño.

Las organizaciones sindicales:

Agradecen la explicación realizada y señalan que harán llegar por escrito las alegaciones a este borrador, no obstante realizan las siguientes alegaciones:

Insisten en la necesidad de cambiar la Ley 7/2019 de 19 de marzo y en el gran malestar que ha generado en el ámbito docente. Muestran su desagrado por las evaluaciones del desempeño entre el personal docente y que se establezcan distinciones en el profesorado cuando es un cuerpo único. Manifiestan desconfianza con la evolución de las distintas convocatorias si estas están vinculadas a la disponibilidad presupuestaria.

Consideran que este reglamento de la carrera horizontal profesional para el personal docente no responde a las necesidades existentes en este ámbito. Consideran que su diseño está muy alejado de lo que realmente debería ser una carrera profesional horizontal docente, ya que se trata de un cuerpo estatal y este aspecto no ha sido tenido en cuenta por la Administración. Insisten en su rechazo con la obligatoriedad impuesta por la ley de opción entre la carrera profesional y

la percepción del complemento específico de formación permanente (sexenios), reivindicación que han hecho pública por diversas vías y seguirán manteniendo, por lo que solicitan que el capítulo IV de Derecho de opción del Título II se elimine, manifiestan que es básico que se garantice un sistema de evaluación lo más objetivo posible y que asegure que la evaluación no se convierta en un acto arbitrario.

Expresan el desacuerdo con que la carrera profesional dependa de una convocatoria previa.

Respecto al ámbito de aplicación (artículo 1), muestran su preocupación por la implicación que pueda tener el desarrollo de las condiciones para el acceso a la carrera profesional horizontal de los funcionarios docentes que accedan por el concurso general de traslados de ámbito estatal a puestos o plazas en esta Comunidad Autónoma, y estén percibiendo el complemento económico derivado del reconocimiento de la carrera profesional de otra comunidad autónoma, señalan que se debería concretar más esta situación.

En general, respecto al artículo 4.3 a) están de acuerdo con que los sexenios se reconozcan como mérito en los mismos procedimientos que la categoría profesional que se reconozcan pero les genera dudas la materialización de esta equiparación cuando exigen diferente tiempo de permanencia. Aunque algunas organizaciones sindicales no están de acuerdo, ya que consideran que la antigüedad debe ser el único mérito para los procedimientos de provisión del personal y más si son autonómicos y no quieren incluir ni los sexenios ni a las categorías profesionales derivadas de la carrera profesional.

En el artículo 5.1. proponen cambiar la redacción del artículo por: *“la convocatoria para el acceso a las diferentes categorías profesionales se realizará en el primer trimestre del curso escolar”*.

En cuanto a la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal docente (artículo 6.2.a)) piden que la permanencia continuada o interrumpida del personal docente en el correspondiente cuerpo, escala, grupo o subgrupo sea de un periodo de tiempo mínimo de 5 años para cada categoría. Consideran que el requisito establecido en el apartado c), que exige acreditar, al menos 4 cursos de evaluación positiva de las categorías I y II, es restrictivo.

En el artículo 7 manifiestan sus dudas en cuanto a la consideración del tiempo de permanencia en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas si solo se computan los años de servicio en Castilla y León.

Solicitan se les explique qué trabajadores fijos discontinuos está incluidos en el ámbito de aplicación de este borrador de Decreto.

Muestran su preocupación con lo establecido en el artículo 8 respecto al cambio de cuerpo o categoría profesional, y el tiempo que transcurre desde que se convoca el acceso al siguiente cuerpo y se adquiera el mismo, proponen valorar el establecimiento de un sistema que no reinicie el cómputo de años para adquirir la categoría superior. Piden mayor concreción en este artículo, que resuelva todas las dudas que se les plantea con esta redacción. Les inquieta la situación de los funcionarios interinos que cambian de cuerpo cada curso o incluso dentro del mismo curso.

Respecto al cómputo de los puestos con jornada de trabajo inferior a la ordinaria y servicios especiales, piden una mayor concreción para que casos como el de funcionarios docentes que ejercen parte de su jornada en una liberación sindical puedan conocer cómo se va a proceder en su evaluación para el reconocimiento de la carrera profesional, si no llegan al 30% de docencia en un centro.

Solicitan incluir expresamente en el artículo 12 de permiso por acción sindical a los delegados sindicales como compensación a la labor que realizan.

En el artículo 13.1.a) piden que en aquellos casos en que no se alcance el treinta por ciento de desempeño efectivo del puesto en un curso y no se realice la evaluación, el cómputo de ese curso no se pierda y se considere la evaluación positiva siempre y cuando haya tenido evaluación positiva en los dos cursos inmediatamente anteriores al mismo o en los dos cursos posteriores en el caso de docentes de nueva incorporación. También solicitan que todas las situaciones de incapacidad temporal se valoren de la misma forma, aplicándose el apartado 13.2 para todos ellos, es decir, por contingencias profesionales.

Tienen dudas respecto a las excedencias y los permisos y la diferente consideración que tienen en este borrador, aun coincidiendo temporalmente.

En el artículo 22 de periodo de las evaluaciones del desempeño, solicitan el establecimiento de alguna medida que prevea aquellos casos en los que el solicitante ejerza sus funciones en varios centros en el transcurso de un mismo curso escolar y no haya alcanzado el treinta por ciento del curso en ninguno.

En cuanto al personal evaluador desarrollado en el artículo 24 plantean sus dudas sobre el momento en que se va a realizar la evaluación y la posibilidad de que el solicitante no se encuentre en el centro (por baja, por cambio de destino, ...) en ese momento. Piden que estos aspectos relacionados con la realización de la evaluación se desarrollen en la Orden y se haga de forma flexible y nadie pueda perder este derecho, por no encontrarse en el centro. También demandan que se regule el caso de que sea el propio personal evaluador el que esté de baja o no se encuentre en el centro. Consideran que habrá una sobrecarga de trabajo con este proceso de evaluación para el equipo directivo.

Una organización sindical se muestra contraria a que los puestos docentes de especial dificultad se valoren dentro del apartado a.2 (área de evaluación de la participación en la organización y funcionamiento del centro), consideran que su importancia se diluye dentro de esta área.

Respecto al anexo I, solicitan que se bajen los porcentajes establecidos para obtener la evaluación positiva, proponiendo fijar en un 50% el porcentaje mínimo de ítems para todas las categorías.

En cuanto al anexo II, proponen que la evaluación de la práctica docente en el bloque de actualización profesional (a.3) se puntué más y sin límite máximo por curso. Entienden que se haga una valoración individual, en atención al desarrollo profesional genérico y otra colectiva, por los proyectos de innovación educativa en los que se participe, pero no quieren que esta distinción genere discriminación entre los centros, ya que los más pequeños o de zona rural tienen más dificultades para acceder a dichos proyectos.

Piden que se efectúe la convocatoria al acceso extraordinario a la categoría profesional 1 de la carrera profesional horizontal para el personal docente que no hubiera presentado la solicitud en su momento y cumpla con los requisitos para el acceso y se resuelvan las dudas que se generan entre el personal docente sobre el acceso a las convocatorias extraordinarias y las convocatorias ordinarias.

También manifiestan su malestar por la diferencia económica que existe entre el cuerpo A1 y el A2, en cuanto al complemento de carrera horizontal, ya que en otros casos se están equiparando los complementos retributivos. No les gusta que las cuantías de este complemento dependan de la correspondiente ley de presupuestos generales de la comunidad de Castilla y León.

Solicitan que el desarrollo de la Orden y los anexos que recojan los ítems, se den a conocer cuanto antes al personal docente.

La Administración:

Agradece la intervención de todas las organizaciones sindicales e insiste en que el objeto de esta reunión es desarrollar este borrador de Decreto, según lo establecido en la Ley 7/2019, de 19 de marzo. Función Pública va a efectuar la convocatoria del grado I ordinario y de una nueva convocatoria extraordinaria y esta Consejería de Educación debe estar preparada para efectuar estas convocatorias, siempre habrá docentes que se puedan beneficiar del reconocimiento de una determinada categoría profesional a través de la carrera profesional horizontal.

Han sido muchas las alegaciones realizadas en esta reunión, teniendo en cuenta que se van a realizar por escrito, se emplaza a las organizaciones sindicales a otra reunión para dar respuesta de forma más explícita e individualizada, no obstante se hacen las siguientes apreciaciones generales:

En cuanto al periodo de evaluación del desempeño, se aclara que el procedimiento de acceso a las diferentes categorías profesionales se realizará con la convocatoria previa en el primer trimestre del curso escolar y la evaluación se realizará antes de que finalizar el curso escolar, pero no todas las actuaciones se deben posponer para el final del curso, en ningún caso se desea sobrecargar al personal evaluador, ya sea el equipo directivo, la inspección, ...

Se insiste en que este borrador de Decreto respeta el espíritu de lo que ha hecho Función Pública con el desarrollo del Decreto para los funcionarios de otros sectores de la Administración, por eso muchos apartados son prácticamente idénticos.

Respecto a las próximas convocatorias, se recuerda que en el anexo 3 del Acuerdo de la mesa general de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal publicado por Resolución de 25 de agosto de 2021, se recoge un calendario de apertura de categorías.

En relación con el requisito de tener que acreditar, al menos, 4 cursos de evaluación positiva en el bloque de evaluación del desempeño, si se trata de las categorías profesionales I y II, figura igual que el borrador de Decreto de Función Pública, y su finalidad es facilitar al máximo el poder alcanzar la categoría profesional solicitada.

Además se aclara que el baremo que se ha establecido para la evaluación de la práctica docente en el bloque de actualización profesional (a.3) no puede considerarse como discriminatorio por separar el desarrollo profesional genérico de los proyectos de innovación educativa, puntuación esta última a la que no todo el personal docente tiene acceso porque algunos centros no participan en esos proyectos, este baremo permite alcanzar la puntuación mínima para obtener la evaluación positiva en esta área a.3, únicamente con el desarrollo profesional genérico o individual.

También se explica que el haber recogido que el ejercicio de la labor docente en puestos de especial dificultad implicará la obtención de un 20% del porcentaje necesario para la superación del apartado a.2, cumple con las reivindicaciones sindicales de compensar y dar estabilidad al personal docente en estos puestos.

Se insiste en que es el momento de poder hacer los cambios que se consideren necesarios, y para ello las alegaciones de las organizaciones sindicales son fundamentales. Se ha establecido una evaluación lo menos subjetiva posible, a través de unos ítems sencillos que se resolverán mediante respuestas afirmativas (SI), negativas (NO) o no

evaluables (NE) fácilmente constatables, además se garantiza la supervisión de la evaluación por un inspector. Se ha desarrollado un procedimiento objetivo, que facilite el acceso a la carrera profesional al personal docente y no suponga una sobrecarga para el personal evaluador, y muestra de ello, es que se ha suprimido el requisito de la entrevista personal en este ámbito.

PUNTO SEGUNDO.- Ruegos y preguntas.

Las organizaciones sindicales:

Sobre la resolución provisional de la baremación de interinos, se están recibiendo muchas quejas de los participantes en este procedimiento. Señalan que se debería facilitar este proceso a través de un registro electrónico centralizado con todos los méritos del profesorado, que participan en este y otros procedimientos, para evitar que tengan que aportarlos cada vez que participan; sería beneficioso para los aspirantes y para las comisiones de baremación. Además, hay méritos que se deberían reconocer de oficio, sin tener que ser aportadas por los interesados. Señalan que no entienden por qué se producen algunos errores en las hojas de servicio, que expiden las propias direcciones provinciales de educación.

Señalan que también hay quejas sobre el reconocimiento de las titulaciones académicas que han aportado los aspirantes, pidiéndoles a veces subsanar méritos que ya han subsanado. Por el elevado número de subsanaciones que se están exigiendo en esta resolución provisional, preguntan si se podrían sacar unos listados depurados antes de la resolución definitiva.

Sobre la puntuación de los méritos del apartado C del baremo, preguntan por qué no se desglosa en los subapartados C.1 (expediente académico y titulaciones), C.2 (formación permanente y otros méritos) y C.3 (conocimiento del sistema educativo de Castilla y León), para que los aspirantes puedan saber qué subapartado deben subsanar, si fuera necesario. Si se hiciese así sería mejor para todos; de lo contrario, tendrán que volver a presentar toda la documentación y las comisiones de valoración también tendrán que volver a revisar los tres subapartados. Igualmente se debería hacer con los otros apartados del baremo de méritos.

Consideran que el mérito del apartado B, la "nota de la oposición" para el ingreso en el cuerpo de maestros se añadirá "de oficio" cuando corresponda, pero no saben si se actuará de oficio con los aspirantes que hayan señalado en la solicitud del AIVI una especialidad que esperan obtener aprobando la primera fase del procedimiento selectivo, para poder estar en las listas de esa especialidad, en la resolución provisional todavía no la tienen reconocida al no haberla pedido en la solicitud de baremación.

Asimismo, señalan que no hay actuaciones homogéneas por parte de los tribunales de oposición, por ejemplo, algunos no han dejado utilizar la pizarra digital a los aspirantes y otros sí. Por este motivo, siempre se reivindica que haya unas instrucciones claras y homogéneas para todos los tribunales. Se han recopilado muchas quejas sobre los tribunales de Educación Infantil.

Indican que recientemente se ha registrado un escrito dirigido a la Consejería de Educación, pidiendo que se revise el complemento retributivo para todos los cargos directivos de los CRA.

Preguntan si seguirá en funcionamiento el "Programa 2030" en los centros educativos, por qué se podían solicitar puestos en comisión de servicios para este programa, según la convocatoria actual de concurso de méritos para los puestos de programas educativos, pero este año no se ofertan plazas de este en los centros que lo están aplicando. No obstante, una organización sindical espera que este programa desaparezca, por no considerarlo beneficioso para el sistema educativo público. Además, señala que no encaja muy bien dentro de la LOMLOE.

También preguntan por las comisiones de servicio en puestos de los centros docentes militares, porque este año todavía no se ha reunido la comisión de selección, y no saben si dará tiempo para que las plazas que no ocupen los funcionarios de carrera puedan ofertarse en el AIVI para los funcionarios interinos. Consideran que este año la constitución de la comisión de selección, para empezar a valorar las solicitudes de estos puestos, se va a hacer con más retraso que en anteriores ediciones de esta convocatoria.

Igualmente preguntan cómo se va a resolver la adjudicación de las plazas de acompañamiento, porque ha habido poca demanda, al igual que en algunos puestos en los CFIE, en los que se dejan algunas vacantes sin cubrir.

Sobre la Instrucción de la Dirección General de Recursos Humanos para regular el comienzo del curso escolar, piden que se informe sobre la jornada laboral completa de los puestos de maestros que comparten jornada en los distintos niveles educativos de Educación Primaria y Secundaria, porque para aplicar la jornada ponderada hay inspectores que interpretan de distinta forma el ejemplo concreto que aparece en el apartado 1.7 de la instrucción, sobre la elaboración de los horarios en los centros.

Preguntan cuándo se publicará el procedimiento del AIDPRO.

La Administración:

Sobre las quejas referentes a la baremación de interinos se preguntará al Servicio de Primaria. Se estudiarán todas las alegaciones que lleguen en este sentido.

Se sigue estudiando la posibilidad de elaborar un registró electrónico de méritos, para lo que es necesario mejorar los medios técnicos de los que dispone actualmente la Administración educativa, con el propósito de mejorar los procedimientos que dependen de la Dirección General de Recursos Humanos y evitar que se tenga que presentar varias veces la misma documentación.

Respecto a los centros acogidos al "Programa 2030", señala que debemos tener presente que la Orden EDU/939/2018, de 31 de agosto, por la que se regula este programa establece que: "La duración de los proyectos será de un mínimo de dos y de un máximo de cuatro cursos escolares", es decir, que es prorrogable. Habrá que estudiar que centros están en esta situación.

Además, se comprobará lo que está ocurriendo en lo relativo a los puestos de otras convocatorias de comisiones de servicios aludidas.

También se estudiarán los problemas mencionados sobre algunos tribunales de la especialidad de Educación Infantil.

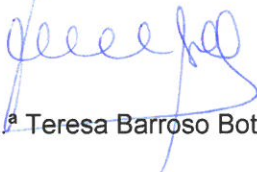
Sobre la publicación del procedimiento del AIDPRO, se informa que la publicación está prevista para la próxima semana, primero para el colectivo docente del cuerpo de Maestros y después para el resto de los cuerpos docentes.

Respecto al complemento retributivo de los cargos directivos de los CRA, se sigue estudiando.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13:10 horas del día de la fecha, de lo cual, como secretaria, doy fe.

V.º B.º

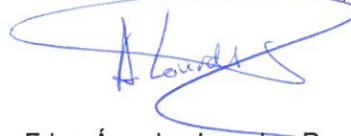
LA PRESIDENTA,



Fdo.: M.ª Teresa Barroso Botrán.



LA SECRETARIA,



Fdo.: Ángeles Lourdes Paredes González.