

INFORME DE LA MESA

Sesión de 14 de enero, martes, de 2025, a las 10:30 horas

MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes

Calle Alcalá, 36. 28071 Madrid

ORDEN DEL DÍA

1. Aprobación de las Actas de la sesión de 12 de junio de 2024 y extraordinaria de 15 de noviembre de 2024.
2. Real Decreto por el que se regula la Inspección Educativa.
3. Propuesta abierta de constitución de Grupos de Trabajo en relación con la profesión docente:
 - 3.1. Marco de Competencias Profesionales Docentes.
 - 3.2. Formación inicial del profesorado.
 - 3.3. Sistemas selectivos e ingreso en la función docente.
 - 3.4. Tutorización de prácticas e iniciación a la docencia.
 - 3.5. Formación permanente del profesorado.
 - 3.6. Sistema y procedimientos para el desarrollo profesional docente.Otras mejoras en el desempeño docente.
4. Ruegos y preguntas.

1) APROBACIÓN DE LAS ACTAS DE LA SESIÓN DE 12 DE JUNIO DE 2024 Y EXTRAORDINARIA DE 15 DE NOVIEMBRE DE 2024.

Se aprueba por unanimidad.

2) REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA INSPECCIÓN EDUCATIVA.

ADMINISTRACIÓN

Relatan los trámites que se han llevado a cabo y los que quedan. Ayer mismo se envió un borrador a partir de las alegaciones presentadas por las organizaciones sindicales. Aún queda pasar por Función Pública y por el Consejo de Estado -ya pasó por el Consejo Escolar del Estado-. Afirmar que no tiene carácter de urgencia.

STEs-i

Desde el mismo momento de su fundación, allá por 1977, los STEs siempre ha reivindicado la igualdad, luchando contra todo tipo de jerarquización económica o administrativa; por eso siempre hemos exigido el Cuerpo Único de Enseñantes, con idénticas condiciones laborales para todas y todos. Huimos de un modelo competitivo y jerarquizado, que tiene sus raíces en una concepción neoliberal de la educación y de la vida en general, donde el individualismo se impone a la cooperación y al trabajo en equipo. Hemos apostado siempre por la democratización, en este sentido, más que un cuerpo específico debería ser una función atribuible al profesorado de los diferentes cuerpos docentes. Bajo este prisma, más que un Cuerpo de Inspectores/as de Educación deberíamos hablar de "Función inspectora". Si bien, este cambio de calado, necesitaría la modificación de la propia LOMLOE y ahora lo que toca es negociar el real decreto.

Ocurre lo mismo con el art. 15.6: "En las convocatorias de acceso al cuerpo de inspectores las Administraciones educativas podrán reservar hasta un tercio de las plazas para la provisión mediante concurso de méritos destinado al profesorado que, reuniendo los requisitos generales, hayan ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director o directora". Estamos en completo desacuerdo pero aparece en una ley de rango superior (LOMLOE).

El presente real decreto es muy bueno para el Cuerpo de Inspectores/as, pero abre una brecha enorme con las condiciones laborales del profesorado de a pie. Aceptamos las mejoras, siempre y cuando se extiendan a docentes de todos los cuerpos.

Antes que nada, queremos subrayar **el mayor problema que tiene la Inspección -y que no se cita en el RD-, es un cuerpo muy politizado. El hecho de que la designación de la Jefatura de Inspección provincial y territorial sea por libre designación, convierte en la práctica a esta figura en algo muy similar a un "comisario político" en muchas ocasiones, lo cual contamina todo el proceso. Muchos de los problemas que observamos se solucionarían si dichas jefaturas se cubrieran por concurso de méritos y una duración determinada, como en el caso de las direcciones de los centros.** El modelo "digital" (a dedo) actual interfiere en el normal funcionamiento del siguiente articulado.

5. Cada año, las Administraciones educativas evaluarán el desempeño de los inspectores e inspectoras que hayan ejercido sus funciones como inspector accidental. Solo en caso de evaluación positiva puntuarán estos servicios como mérito en el baremo de acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación.

En este caso, la libre designación, que puede y suele hacer con el criterio del perfil político genera un clima poco adecuado para el desempeño profesional.

b) Profesionalidad e independencia de criterio técnico.

Podríamos citar casos concretos, en territorios donde se aplicaban ratios ilegales, en contra de normativa de rango superior, a la interposición de los sindicatos, desde la Jefatura de la Inspección se contestaba: "yo hago caso a mi superior". Solo con sentencias judiciales se ha doblado el pulso a la Administración, años después.

Observamos -igualmente- cómo:

e) Velar por el cumplimiento, en los centros educativos, de las leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes que afecten al sistema educativo.

e) Elevar informes y hacer requerimientos cuando se detecten incumplimientos en la aplicación de la normativa, y levantar actas, ya sea por iniciativa propia o a instancias de la autoridad administrativa correspondiente.

Se aplica el profesorado raso con rigor, pero no a los cargos políticos educativos que dictan leyes injustas o a los colegios concertados que cobran cuotas ilegales y la Inspección mira para otro lado, una y otra vez. Tampoco se actúa cuando el profesorado supera las horas lectivas máximas, se contrata personal interino sin el requisito obligatorio de Máster de Educación, se imparten clases en FP en espacios/talleres/laboratorios que no cumplen con la normativa en vigor, entre otras circunstancias.

El escenario que se nos presenta de carrera profesional, que podríamos resumir en evaluación de desempeño más incentivos económicos individuales -que no goza de nuestro beneplácito- podría perjudicar aún más al profesorado con una Jefatura de Inspección arbitraria. En el pasado, hemos vivido situaciones parecidas con la selección del personal para unas pocas plazas de "año sabático remunerado". No dejaba de ser llamativo que las y los elegidos compartieran características, como ser miembros del partido que gobernaba.

Nos sorprende también, la poca consideración que se tiene al colectivo de inspectoras/es accidentales, al que podíamos catalogar como el personal inspector interino. La experiencia acumulada por el tiempo de servicio efectivo tiene muy poca repercusión en el concurso oposición y en la reordenación de las respectivas bolsas que gestionan las CC.AA. Se ha dado la circunstancia en algún territorio que, después de más de una década superando la evaluación anual a la que se ven sometidos, al sacar un 4,9 en la primera prueba de la oposición ni siquiera obtienen vacante para continuar como accidentales. No ocurre en todas las CC.AA. pero se nos ha notificado.

Echamos en falta igualmente, incluir en los requisitos específicos tanto la competencia extranjera como la competencia digital. Dado que existen muchos proyectos/secciones bilingües en nuestros centros escolares sería necesario el B2/C1 del MECRL para el correcto desempeño profesional y al menos el B2 de competencia digital.

Destacamos a continuación aquí algunas mejoras (que las vemos bien si se aplican al conjunto del profesorado, ya que tienen serias limitaciones).

- Licencias por estudio, intercambios con profesionales de la inspección de educación en el ámbito nacional e internacional.
- Regulación de permisos y licencias necesarios para que los inspectores e inspectoras de educación puedan actualizar y perfeccionar su cualificación profesional. Para el resto del profesorado se negocia en Mesas Generales para el funcionariado en general, sin aten-

- der a nuestras particularidades. No queda claro, por tanto esta redacción. *Finalmente se modifica en otro borrador
- (...) así como a percibir las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio. No entendemos el artículo 34, ya que esto ya se hace, incluso disponen de coches oficiales para las visitas. Pedimos para el personal docente que se desplaza por razón de servicio las mismas condiciones, así como la actualización de los recursos técnicos especialmente para la escuela rural.
 - Se habla de convocatorias de comisiones de servicio específicas, cuando al profesorado en general se les está prohibiendo esta posibilidad de manera intercomunitaria; bien lo conocen las personas adjudicadas en el concurso de méritos.
 - El teletrabajo es igualmente una posible mejora para reuniones de departamento, evaluaciones, consejos escolar u otros. En general en la normativa aparece la palabra "podrá" en condicional, aquí "puede", lo vemos bien, pero para todos y todas.
 - Nos parece bien que los planes y actividades de formación se hagan dentro de la jornada laboral (art. 28.1), pero esto debe hacerse extensible a todo el profesorado.
 - Nos parece acertado regular cuantitativamente cuándo se deben convocar plazas para las oposiciones, en función del porcentaje de vacantes (30%), esta propuesta es mejor que el sistema de tasas de reposición que padecemos para las ofertas públicas de empleo.

Entendemos la Inspección como una función que debe asesorar y acompañar a los centros educativos y el profesorado para hacer frente a los retos que tenemos por delante, especialmente a la gran dispersión normativa existente en la actualidad. No debería entenderse como el enemigo.

A continuación incluimos una serie de propuestas para la mejora de la Inspección educativa:

- Aumentar las plantillas para dar respuesta a las nuevas funciones y a la carga burocrática del sistema en general. El real decreto podría proponer unos criterios, al igual que hace con la convocatoria de oposiciones.
- Establecer protocolos de evaluación eficiente y efectiva de la Inspección de Educación.
- Potenciar la investigación como tarea que acompaña la acción inspectora para implementar y fomentar en los centros prácticas educativas innovadoras.
- Fomentar el trabajo en equipo de las personas inspectoras para llevar de forma más colegiada sus funciones y ofrecer una mejor atención en los centros educativos.
- Potenciar equipos por áreas específicas en las diferentes direcciones/delegaciones/servicios territoriales.
- Revisar y reducir las tareas burocráticas asociadas actualmente a la Inspección de educativa.
- Revisar al alza las indemnizaciones por razón de servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios.
- Priorizar las tareas de asesoramiento en los centros y servicios, y de la función de acompañamiento en los procesos educativos. La Inspección educativa tiene que ser próxima con todos los miembros de la comunidad educativa.
- Estabilizar la bolsa de trabajo de las personas inspectoras que ocupan un lugar accidental para que ante la convocatoria de procesos selectivos no estén afectadas. Pedimos una regulación y funcionamiento similar al resto de cuerpos docentes.

Otras observaciones:

- El Cuerpo de Inspectores/as no es una institución, tal y como aparece en su preámbulo, tampoco es docente puesto que no imparte clase.
- Consideramos un eufemismo el redactado: "(...) el Cuerpo de Inspectores de Educación constituye el nivel más elevado de los que configuran los cuerpos docentes no universitarios, en el marco establecido por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, lo que comportará el debido reconocimiento por parte de las Administraciones educativas de las que depende y la percepción de los complementos retributivos acordes a dicha consideración". Cuando en realidad lo que se dice/piden las asociaciones de inspección es que se les otorgue en nivel 28. ¿Cómo interpreta la Administración este redactado y cómo lo aplicará? Este abismo retributivo con el profesorado de a pie -como en general la carrera profesional- solo generará malestar en el sistema educativo y en ningún caso, mejoras en el rendimiento académico. El simple hecho de no poner claramente el nivel que corresponde y meter de "tapadillo" este aspecto es un ejemplo palmario.
- Aquellas funciones que asesoramiento y acompañamiento para solucionar problemas educativos deben llevarse a la práctica, más allá de discurso -la palabra convence, el ejemplo arrastra-. Especialmente en lo referente a la convivencia y resolución de conflictos, donde la experiencia acumulada, y requisito para el ingreso en la Inspección, debe plasmarse en el uso práctico de estrategias de mediación.
- El funcionariado de carrera que quiera participar en el procedimiento a la función inspectora, teniendo en cuenta que se exige un mínimo de 8 años con esta condición, ya tendría que haber superado el correspondiente nivel de la lengua cooficial concreta.
- Art. 16.2A. Donde pone: "(...) incluirá temas generales relativos a cuestiones pedagógicas, sobre organización curricular, organización escolar, gestión de centros educativos (...)", añadir al final "derecho laboral y derecho administrativo".
- Consideramos que en los tribunales de selección debería existir siempre un/a representante sindical.
- Art. 20.8. Donde pone "(...) si hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas para el mismo cuerpo en los cinco años anteriores (...)", debería poner "si hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas para la función inspectora en los diez años anteriores (...)".
- Debe incluirse una Disposición Adicional Primera. "La función inspectora no se podrá ejercer obligatoriamente más allá de la edad obli-

gatoria de jubilación”.

- Debe incluirse una Disposición Adicional Segunda. *“Se regulará el procedimiento de control y buena praxis de la función inspectora”.*
- La función inspectora tiene que tener regulado sus deberes, debe evitarse la arbitrariedad.
- Las jefaturas de inspección deben ser evaluadas, de la misma manera que las direcciones de los centros.

3) PROPUESTA ABIERTA DE CONSTITUCIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO EN RELACIÓN CON LA PROFESIÓN DOCENTE:

ADMINISTRACIÓN

En su intervención, el Subsecretario de Estado deja numerosos “titulares”:

- “Como dijo el Presidente, esta es la legislatura del profesorado”, por eso iniciamos la negociación del Estatuto Docente.
- Con la Ley de EEAA, ha concluido la nueva ordenación académica de la normativa básica en las enseñanzas no universitarias y ahora toca “qué profesorado es necesario para llevar a cabo esta nueva legislación básica (estatal)”.
- “Hoy de la la salida para acometer la reforma de la profesión docente”.
- “La legislatura va hasta 2027” (deja entrever que no hay prisa de negociación).
- “Hasta ahora se ha parcheado algunas condiciones laborales a base de sentencias judiciales de obligado cumplimiento”
- “Esta es una acción ambiciosa en la que queremos comprometernos con las organizaciones sindicales y las Comunidades Autónomas para la configuración de la profesión docente que necesitamos”.
- “Es un proceso histórico y trascendental para salir con una nueva profesión docente por una educación mejor”.
- “Queremos generar una normativa básica que perdure”.

STEs-i

Las mejoras laborales deben cumplir los siguientes criterios:

- Que afecte a la mayor parte del profesorado.
- Que repercuta en mejora de la calidad de la Enseñanza.
- Que se incluyan medidas que supongan un freno al aumento de concertados.
- Que aumente la oferta educativa pública, especialmente en FP y universalización de Infantil.

A grandes rasgos dichas mejoras y reversión de los recortes que exigimos son:

- Que nos devuelvan lo que nos han quitado.
- Incremento salarial, al menos para recuperar el poder adquisitivo perdido.
- Jubilación “LOGSE” -a los 60- para todo el profesorado.
- Fijar en normativa básica unas ratios y horas lectivas máximas, así como los meses (mejor días* concretos) necesarios para cobrar el verano del personal interino.
- Integración de todo el profesorado en el A1.
- Posibilitar contrataciones anuales de personal interino aunque encadenen sustituciones.
- Reducciones horarias a >55 años.
- Reducir la burocracia, sobre todo de las evaluaciones.
- Aumentar la flexibilidad de manera que la oferta pública responda rápidamente a la demanda de plazas: primer ciclo Infantil, FP, máster de Educación, ...
- Legislar contra el cierre de unidades públicas que entran en competencia con las concertadas.
- Mejorar los recursos para atención a la diversidad

De las propuestas que el Ministerio ha lanzado a modo de “globo sonda” a través de la publicación de las “24 propuestas de reforma para la mejora de la profesión docente” (enero 2022), las entrevistas en la prensa y conversaciones informales destamos,

ASPECTOS POSITIVOS

- Bajada de horas lectivas (18-23) por normativa básica -de obligado cumplimiento por las CC.AA.-
- Bajada de ratios por normativa básica -de obligado cumplimiento por las CC.AA.-, de manera “quirúrgica” allí donde exista alumnado vulnerable. Esto permitiría hacer desdobles, codocencia, apoyos en el aula, grupos flexibles ... en una palabra individualizar la enseñanza
- Nuevo sistema de oposiciones: más objetivo, con actualización de temarios y menos memorístico
- A1 para el cuerpo de maestros/as (*con matices, indexado al aumento del temario de oposiciones para las nuevas generaciones y con dudas para quienes están actualmente en el A2)
- Reforma universitaria para enfocar algunos Grados a Secundaria, con más peso de Pedagogía y Didáctica.
- Disminución de la burocracia con el uso de la IA

NEGATIVOS

- Endurecer la selección para entrar en “Magisterio”. Pruebas para acceder a los grados en Educación Infantil y Primaria para seleccionar a los/as mejores.

- Endurecer el prácticum de «Magisterio» y las prácticas del máster del profesorado.
- Endurecer el Máster de educación. Limitando qué especialidades se pueden cursar en función de la formación universitaria previa que tengan los alumnos. Que no se pueda, por ejemplo, elegir la especialidad del máster en matemáticas habiendo estudiado una carrera de letras. En algunas especialidades puede ser necesario, además, considera el ministerio, alargar la duración del máster (que ahora es de un curso) para asegurar la "formación necesaria del profesorado".
- Triplicar los temas para las oposiciones en el Cuerpo de Maestras/os.
- Implementar una "mentoría" / acompañamiento / tutela para el profesorado que supera las oposiciones "en prácticas" de dos años, eligiendo a docentes de reconocido prestigio o "buen desempeño profesional", que tendrán una recompensa. Identificar al profesorado excelente para que sean tutores de prácticas y recompensarles por ello.
- Carrera docente y desarrollo profesional individualizada, aumento salarial por incentivos.

- 3.1. Marco de Competencias Profesionales Docentes.
 - 3.2. Formación inicial del profesorado.
 - 3.3. Sistemas selectivos e ingreso en la función docente.
 - 3.4. Tutorización de prácticas e iniciación a la docencia.
 - 3.5. Formación permanente del profesorado.
 - 3.6. Sistema y procedimientos para el desarrollo profesional docente.
- Otras mejoras en el desempeño docente.

4) RUEGOS Y PREGUNTAS.

Debe cambiarse urgentemente la normativa para que:

- La elección del director/a de los CIFP no sea ha dedo, hay que modificar por tanto el art. 13 del RD 1558/2005, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.
- Aún hay ciclos LOGSE en vigor en FP.
- Actualizar urgentemente el RD 276/2007 de acceso:
 - » Que se plasme el "arrastré de antigüedad" de las especialidades que se han integrado en el cuerpo 0590, tal y como aparecía en el RD 270/2022. Evitaría los problemas que se han notificado en Valencia y tener que interpretar por analogía este aspecto en otros territorios.
 - » Deja muy mala imagen del Ministerio, al aparecer términos pedagógicos desactualizados como: unidad didáctica -y no mencionar las situaciones de aprendizaje-, contenidos -y no saberes básicos-, entre otras.