

**Mesa Sectorial de Personal Docente no Universitario sobre la negociación de la Orden de XX de XX de 2025, de la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional, por la que se convoca el procedimiento de selección y nombramiento de directores y directoras de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.**

### **Anuncios Urgentes**

La próxima semana se realizará una mesa de seguimiento y evaluación sobre la ORDEN de 29 de agosto de 2024 por la que se regula el régimen de permisos del personal docente que imparte las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en el ámbito de gestión de la Consejería competente en materia de educación de la Junta de Extremadura.

**Resumen de la Mesa Sectorial Extraordinaria de Personal Docente no Universitario que se celebró el martes, 18 de febrero de 2025, a las 09:30 horas, en la Sala de Usos Múltiples del Edificio III Milenio, Avda. Valhondo s/n. de Mérida, en la que se trataron la Orden por la que se convoca el procedimiento de selección y nombramiento de directores y directoras de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.**

**Por la Administración:**

- **Dña. Pilar Pérez García, Secretaria General de Educación y Formación Profesional.**
- **D. David Moreno Rego, Director General de Personal Docente.**
- **Dña. María José García Díaz, Jefa de Servicio de Coordinación Educativa.**
- **Secretaria de actas.**

**Representantes de UGT SP y resto de organizaciones sindicales.**

## ORDEN DEL DÍA:

**Punto único: Orden de XX de XX de 2025, de la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional, por la que se convoca el procedimiento de selección y nombramiento de directores y directoras de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.**

Reflexiones de UGT sobre la presente Orden:

UGT SP propone que se realice para el próximo curso una revisión y actualización del Decreto 28/2021, de 21 de abril, se ha regulado el procedimiento de selección, documento.

Aportación para la futura revisión del Decreto:

### **Artículo 2. Requisitos de participación:**

- Flexibilidad en la experiencia previa: Considerar una mayor flexibilidad en el requisito de haber ejercido funciones docentes durante cinco años en las enseñanzas específicas del centro al que se opta. Esto permitiría que docentes con experiencia diversa pero relevante también puedan aportar sus habilidades a la dirección de los centros.

*La Administración responde que no se puede reducir ni flexibilizar los cinco años de experiencia docente previa para la función de equipo directivo porque la LOMLOE nombramiento no lo permite, ya que establece que son cinco años de experiencia previa.*

### **Artículo 3. Presentación de solicitudes:**

- Facilidades en el proceso telemático: Mejorar la accesibilidad del proceso de presentación de solicitudes a través de la plataforma electrónica, asegurando compatibilidad con diferentes dispositivos y navegadores para evitar problemas técnicos.

*La Administración está de acuerdo en mejorar la accesibilidad del proceso de presentación.*

- Ampliación del plazo de solicitud: Considerar un plazo más amplio para la presentación de solicitudes, sobre todo si el proceso se lleva a cabo en fechas con alta carga laboral para el personal docente.

*La Administración no lo contempla porque los plazos son muy limitados, porque a fecha 1 de julio de 2025 los directores han de ejercer como tales en los centros educativos.*

- Simplificación documental: Reducir la necesidad de presentar documentación ya registrada en sistemas de la Administración para facilitar la participación.

*La Administración lo estudiará.*

#### **Artículo 4. Admisión de aspirantes:**

- Feedback más claro: Incluir un proceso de feedback más detallado para los aspirantes excluidos, especificando claramente las razones de la exclusión y cómo subsanarlas.

*La Administración lo estudiará.*

#### **Artículo 6. Primera fase del procedimiento de selección: valoración de méritos académicos y profesionales y del proyecto de dirección.**

2. En caso de que existan dos o más candidatos a la dirección, la Comisión de Selección podrá solicitar la exposición pública de cada proyecto de dirección, en un tiempo máximo de 30 minutos. Una vez concluida dicha exposición, la Comisión podrá entrevistar al candidato con la finalidad de complementar la información contenida en el proyecto de dirección y la adecuación del mismo al contexto del centro y al puesto solicitado. Dicha entrevista no deberá sobrepasar los 15 minutos. A tal efecto, la Comisión citará a cada candidato con una antelación de al menos cuarenta y ocho horas, preferentemente en la misma jornada y *le proporcionará unas pautas previas de los criterios a valorar en la entrevista para todos los candidatos y candidatas del proceso.*

Desde UGT SP consideramos justo y razonable proporcionarles al conjunto de candidatos unas pautas previas con los criterios aproximados que se van a exigir en esa entrevista a fin de que la Comisión sea lo más objetiva, transparente y equitativa posible en el proceso de selección. Se deberían publicar las rúbricas.

*La Administración nos responde que la entrevista a los candidatos a director o directora pretenden aclarar aquellos aspectos que no están claros de la exposición.*

14. Con el fin de garantizar una transición adecuada del equipo directivo saliente y el nuevo se realizará un curso de formación o bien de factores psicosociales, o de inteligencia emocional o cualquier otro curso que estime oportuno el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con el objeto de alcanzar un buen ambiente en los centros educativos de nuestra región.

UGT solicita la inclusión de este punto y de esta formación/mediación, lo considera de vital importancia, porque existen malas experiencias de convivencia en los cambios de equipos directivos de los centros educativos. Solicitamos que haya una formación adecuada para prevenir conflictos innecesarios que dificultan la convivencia en los centros.

*La Administración nos comenta que es algo que no van a incluir este punto en la Orden, porque no lo contempla el Decreto de Directores, pero les parece interesante la propuesta de la realización de un curso de formación de factores psicosociales para esta transición de equipos directivos y se lo trasladarán al Servicio de Formación e Innovación del Profesorado.*

## **ANEXO II**

Este anexo viene determinado por el *Decreto 28/2021, de 21 de abril, se ha regulado el procedimiento de selección, nombramiento, cese y renovación de directores y directoras, así como el proceso de evaluación de la función directiva, en los Centros Docentes Públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Extremadura.*

UGT SP propone que para el próximo curso se realice una actualización del Decreto y así la próxima convocatoria de 2026 pueda incluir los cambios.

Los apartados que no se contemplan y son importantes tener en cuenta en el baremo serían: competencia digital docente y títulos de idiomas reconocidos por el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.

### **Ejemplo: Anexo II**

Primera. En ninguno de los epígrafes del presente baremo se valorarán las fracciones de año.

Para evitar esto:

En los Puntos 1.1 y 1.2 se valoran los puntos por año 2 en el caso de director y 1 como otro cargo directivo. Debería ser:

1.1. Por cada *curso académico* como director en centros docentes públicos

1.2. Por cada *curso académico* como vicedirector, secretario, jefe de estudios o, en su caso, jefe de estudios adjunto de centros docentes públicos.

Y pondría: Primera: En ninguno de los epígrafes de este baremo se valorarán fracciones de cursos académicos.

Así mismo, en los puntos 2.3, 2.4, 2.5, 2.6 y 2.7, se debería valorar por curso académico y no por año.

*La Administración está de acuerdo con la actualización del Decreto porque efectivamente no se pueden valorar las competencias digitales, los títulos de idiomas del Marco Común Europeo y ven como una necesidad la modificación del Decreto.*

### **Consideraciones generales**

Respecto a las bajas del equipo directivo:

Ante las bajas de miembros del equipo directivo es fundamental que se refuercen las plantillas, no solo cubriendo las horas lectivas del miembro que causa baja sino también cubriendo las horas lectivas de algún otro miembro para que pueda asumir sus funciones.

*La Administración nos responde que no es objeto de esta mesa de negociación.*

UGT SP reivindica para los equipos directivos:

- Mínimo dos miembros en los equipos directivos (Dirección y Secretaría).
- Reducción de la carga burocrática.
- Subida salarial de los complementos retributivos de dirección, jefatura de estudios y secretaría.
- Consolidación del complemento en todos los miembros de los equipos directivos, modificando el *Decreto 62/2005, de 15 de marzo, por el que se regula el procedimiento de consolidación de parte del complemento retributivo específico por el ejercicio del cargo de director de los centros docentes públicos no universitarios de Extremadura.*
- Dotación de personal docente y personal laboral (informática y administración) suficiente para poder gestionar el centro.