

**ILMA. SRA. MARÍA PILAR PONCE VELASCO
PRESIDENTA DEL CONSEJO ESCOLAR
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Las Consejeras firmantes representantes de CCOO del profesorado y de las centrales sindicales, respectivamente, en la Comisión Permanente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, al amparo del inciso segundo del artículo 47 del *Decreto 46/2001, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento interno del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid*, presentan, ante esta Comisión en fecha y forma a fin de que surta los correspondientes efectos, el presente

VOTO PARTICULAR CONJUNTO

Frente al dictamen relativo al texto siguiente:

- **PROYECTO DE DECRETO DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

Presentado en la sesión de la Comisión Permanente 17/2023, celebrada el 7 de diciembre de 2023, por las siguientes **RAZONES**:

PRIMERA. SOBRE LA AUSENCIA DE PARTICIPACIÓN

A) EN GENERAL

La participación es una piedra angular de nuestra democracia y del Derecho Fundamental a la Educación, además de posibilitar una mejora de la calidad y del rigor de cada norma. Sin embargo, este gobierno regional imposibilita sistemáticamente su ejercicio o, como mínimo, no promueve las condiciones para ello, incumpliendo así el artículo 9.2 de la Constitución, que dice: *[c]orresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social,* y, de modo más particular, el 27.5, que expresa: *[l]os poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.*

No debemos olvidar, además, que el apartado 1.a) de la *Ley 12/1999, de 29 de abril, de creación del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid*, establece, como primera función de dicho órgano el ser consultado preceptivamente sobre “[I]as bases y criterios para la programación general de la enseñanza”, mandato que entendemos incumplido con la mera presentación de este proyecto de decreto ya acabado, puesto que las bases y criterios deben ser fijados con anterioridad a la decisión de crear un centro en unos concretos términos y condiciones.

Una norma que regula un aspecto con una incidencia tan importante en la calidad de la enseñanza, como lo es la competencia digital del profesorado de los centros sostenidos con fondos públicos, no es admisible que no se haya tramitado observando la debida participación de los sectores afectados.

Un óbice concreto que hemos recogido desde esta organización en este breve plazo de sometimiento a consideración de este Consejo Escolar.

B) EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Debemos hacer hincapié en este punto, dado que el **artículo 7 de la Constitución de 1978**, vigente, establece, como base del orden económico y social, como marco definitorio de la sociedad española, que “[I]os sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”.

Sin embargo, encontramos que no se ha contado con los representantes del profesorado, pese a que el contenido de la norma **tiene una incidencia directa en las condiciones laborales del profesorado, en tanto que despliega una clara correlación con la evaluación de sus competencias profesionales y la carrera docente.**

Ahora, por el contrario, se incumple con la obligación de la negociación colectiva pues el contenido de este Decreto tendría que haberse negociado siguiendo lo establecido en los artículos 31 y ss 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 (TRLEBEP)*, es decir, con las organizaciones sindicales.

En concreto, el art. 37, que incluye entre las materias obligatoriamente sometidas a negociación:

“Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.*
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.*

- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.*
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.*
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.*
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.*
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.*
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.*
- i) Los criterios generales de acción social.*
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.*
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.*
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.*

Además, el artículo 37.2 del citado texto legal recoge las materias que quedan excluidas del ámbito de negociación introduciendo esta excepción en su apartado a), segundo párrafo:

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

La infracción del derecho a la negociación colectiva, desarrollada en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como la **ausencia de negociación con los sindicatos de los centros privados concertados**, supone vulnerar el derecho a la Libertad Sindical, como una vertiente del mismo, como en numerosas ocasiones se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, regulada en la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de la Libertad Sindical*, garantizado por el artículo 28 de la Constitución Española.

Por otra parte, **queda pendiente la elaboración**, con la debida negociación colectiva, de una **norma que regule la carrera docente**.

SEGUNDA.- OBSERVACIONES GENERALES

1.- Ausencia de procedimiento en la acreditación. Dilación indebida en establecerlo.

Se está otorgando rango de Decreto a los contenidos que ya se incluían en la guía de la dirección general, donde David Cervera es el coordinador: https://dgbilinguismoycalidad.educa.madrid.org/docs/nube/D47_Guia_de_evaluacion_de_la_cdd_2023_2024_1699889287.pdf

(última edición: noviembre 23)

Una de las críticas más importantes al proyecto de evaluación de la competencia digital docente es que no había un procedimiento establecido y se iban tomando acciones sobre la marcha. Los/as docentes se presentaban a ciegas a los exámenes sin haber sido informados/as previamente de los contenidos sobre los que iban a ser preguntados/as. Según la cantidad de docentes que fue completando el proceso, el plazo de entrega de evidencias se amplió de forma sorpresiva, con la resolución de 29 de agosto de 2023, de la Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza, por la que se amplió el plazo de entrega del portafolio docente con las evidencias de aula en casi tres más, hasta noviembre de 2023, con el consiguiente agravio comparativo para los docentes que presentaron su portafolio en tiempo y forma, dedicando su tiempo de descanso durante los meses de julio y agosto a la elaboración del mismo para presentarlo en plazo, que concluía el día 30 de agosto de 2023.

https://dgbilinguismoycalidad.educa.madrid.org/docs/nube/D37_resolucion29agosto_1693396417.pdf

No se ha sabido cómo gestionar el dinero proveniente de los Fondos de la UE y se han ido estableciendo acciones (muy descoordinadas) y sin objetivos ni directrices claras, de forma improvisada.

Podríamos definir los procesos de evaluación de la competencia digital docente: IMPROVISACIÓN.

2.- Ausencia de transparencia en el proceso de evaluación.

Otra de las quejas recurrentes es la nula transparencia del proceso. En los exámenes, además de no existir un temario concreto, no se tenía acceso a la corrección de la prueba. Cada docente se tenía que fiar de la calificación que se le remitía por correo electrónico. En ningún momento se tenía acceso a la plataforma del examen para poder ver los fallos, revisar las preguntas (que en muchos casos estaban mal redactadas y eran impugnables), etc.

En aras de la seguridad jurídica del proceso, es necesaria la implementación de un procedimiento de evaluación que incluya un retorno de información al docente. Se debe enviar a los docentes **un informe de evaluación junto con a su nota del examen**, en el que se reflejen todas las preguntas y el resultado obtenido, de modo que la realización del examen oriente de forma efectiva a los/las docentes sobre su competencia digital y le permita extraer conclusiones que mejoren su práctica docente. Una nota y un porcentaje por área suponen una insuficiente retroalimentación para tomar decisiones y llevar a cabo actuaciones que mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Madrid, como de costumbre, es la excepción. El resto de comunidades autónomas han articulado mejor el proceso (empezaron antes) y con unos criterios más cercanos al sentido común y a la seguridad jurídica.

En Madrid, como se ha ido improvisando, la exigencia en el nivel B fue superlativa y ahora se teme que no se vaya a certificar a los suficientes con el C1.

Las cifras de certificaciones "básicas" ya se tienen cubiertas hace tiempo, con lo que el proyecto va a ser un éxito de cualquier manera, pese a los graves déficits que lo aquejan.

3.- Falta de un marco general

La competencia digital debe ir más allá del manejo de Raíces, en cuyo uso se han centrado las pruebas hasta ahora. Debe tener un marco de referencia más amplio. Se ha empezado "por el tejado".

Es imprescindible la creación de un marco de referencia detallado con los conocimientos, destrezas y competencias mínimos necesarios para cada nivel (A1, A2, B1, B2, C1, C2) en cada una de las seis áreas en que se han agrupado las competencias digitales docentes (compromiso profesional, contenidos digitales, enseñanza y aprendizaje, evaluación y retroalimentación, empoderamiento del alumnado y desarrollo de la competencia digital del alumnado) y que éste se traduzca en la creación de un **temario específico por nivel, con contenidos y descriptores concretos**, como ya se ha hecho en otras comunidades.

<https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/50599994-ac98-4feb-870f-a0b04081aa75>

ANEXO II. Marco DigCompEdu

Áreas	Elementos	Descriptores
1. Compromiso profesional	1.1. Comunicación en la organización	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar las tecnologías digitales para mejorar la comunicación organizacional con alumnado, familias y terceros. Contribuir a desarrollar y mejorar las estrategias de comunicación organizacional.
	1.2. Colaboración profesional	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar las tecnologías digitales para colaborar con otros educadores, compartiendo conocimientos y experiencias; innovando prácticas pedagógicas de manera colaborativa. Utilizar redes colaborativas profesionales como fuente de desarrollo profesional.
	1.3. Práctica reflexiva	Reflexionar, evaluar críticamente y desarrollar activamente la propia práctica pedagógica digital y la de su comunidad educativa.
	1.4. Desarrollo profesional continuo digital	Utilizar fuentes y recursos digitales para el desarrollo profesional continuo.
2. Recursos digitales	2.1. Selección de recursos digitales	<ul style="list-style-type: none"> Identificar, evaluar y seleccionar recursos digitales para la enseñanza y el aprendizaje, entender el copyright aplicable y los requerimientos de accesibilidad.
	2.2. Creación y modificación de recursos digitales	<ul style="list-style-type: none"> Modificar recursos existentes con licencia abierta y otros recursos en los que está permitido. Crear o colaborar en la creación de nuevos recursos educativos digitales. Considerar el objetivo de aprendizaje específico, el contexto, el enfoque pedagógico y el alumnado, al diseñar los recursos digitales y planificar su uso.
	2.3. Administración, protección y compartición recursos digitales	<ul style="list-style-type: none"> Organizar contenidos digitales y ponerlos a disposición del alumnado, familias u otros educadores. Proteger eficazmente los contenidos digitales sensibles. Respetar las normas de privacidad y derechos de autor. Comprender el uso y la creación de licencias abiertas y recursos educativos abiertos, incluyendo su correcta atribución.
3. Pedagogía digital	3.1. Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Integrar dispositivos y recursos digitales en el proceso de enseñanza, a fin de mejorar la eficacia de las prácticas de enseñanza. Adaptar adecuadamente los aspectos básicos, administrar y orquestar las intervenciones de enseñanza digital. Experimentar y desarrollar nuevos formatos y métodos pedagógicos de aprendizaje.

4.- Sobre el profesorado: reconocimiento y coordinador/a TIC y figura del responsable CompDigEdu

Es necesario hacer un reconocimiento al profesorado y el modo como ha afrontado los procesos precedentes, pese a la magnitud de las carencias y defectos de los mismos.

Asimismo, es el momento de replantearse la figura del/la coordinador/a TIC: su papel de soporte, apoyo y acompañamiento en el contexto actual, así como la dedicación horaria a las labores que deben ser acordes con las exigencias de la digitalización de los centros y procesos de enseñanza-aprendizaje.

Del mismo modo, es perentorio establecer la duración temporal de la figura del responsable CompDigEdu, ya que está supeditada a la financiación establecida por la Unión Europea para el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR). Igualmente, es imprescindible definir las funciones del responsable CompDigEdu de los centros, especialmente en los numerosos casos en que éstas colisionan y duplican las de los coordinadores TIC y que no han sido aclaradas ni en las Instrucciones de Inicio de Curso ni en ninguna de las guías editadas por la Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza.

TERCERA.- AL ARTICULADO

Artículo 4. Fines del procedimiento de acreditación.

Consideramos que es interesante que esté reflejado. Una de las preguntas recurrentes de todo este proyecto es ¿para qué sirve la acreditación?

Pero encontramos que se especifica lo mismo que en la esta última versión de la guía (en la edición anterior, ni siquiera eso).

Este artículo está redactado en **términos muy vagos**. No figura en absoluto la repercusión que esta acreditación tiene en la carrera docente: méritos concretos, lo cual es muy grave, y entronca con el hecho de la ausencia de la preceptiva negociación colectiva.

Artículo 7. Principios del procedimiento.

Apartado f)

No figuran, en el portal de transparencia, las empresas adjudicatarias de la realización de contenidos digitales para los cursos. Es fundamental que se recoja esta obligación de forma expresa y explícita.

Artículo 10. Información.

El apartado 1, dice: *La Administración educativa proporcionará, en virtud del principio de transparencia, información a los docentes de la Comunidad de Madrid (...)*

En la práctica no se está haciendo. Los y las docentes siguen presentándose a los exámenes a ciegas.

Artículo 12, apartado 3.i):

Los Inspectores e Inspectora de Educación deben estar integrados en los apartados anteriores que se refieren a “funcionarios docentes”, dado que se trata de un cuerpo docente (Disposición Adicional séptima, apartado 1.i).

Además, es necesario tener en cuenta para este cuerpo las diferentes situaciones que se recogen para el resto de cuerpos docentes, como adscritos a otras administraciones o realizando labores de representación en Junta de Personal u órganos de representación unitaria previstos por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, o aquellas otras contempladas por la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*.

Artículo 16. Desarrollo del procedimiento de acreditación

El procedimiento de acreditación no contempla los contenidos, criterios de evaluación y calificación ni el procedimiento de reclamación. La evaluación de la competencia digital docente debe llevarse a cabo de forma transparente, con especificación clara de las competencias específicas y los criterios de evaluación relacionados con cada una de las áreas citadas, así como el establecimiento de procedimientos de revisión y reclamación, como garantías procedimentales, ausentes en este Proyecto.

Pero esto no es un olvido, dado que la Consejería no está dispuesta a articular los medios en caso de que reclamase tan sólo un 10 % de los/las 80.000 docentes que se someten al proceso.

CUARTA.- SOBRE EL LENGUAJE IGUALITARIO POR RAZÓN DE SEXO

Debemos significar que la función de este Consejo Escolar y, en particular, de esta Comisión Permanente, es transmitir las propuestas de los sectores que lo configuran, y no analizar si, meramente, la normas que se someten a dictamen tienen encaje en la normativa vigente o si siguen los criterios de la RAE. Para tales menesteres, existen otros órganos.

El dictamen recoge correcciones en este sentido, pero sigue sorprendiéndonos los términos en los que llegan redactadas las normas a este consejo.

Desde CCOO, y como voz representante de la sociedad, debemos poner el acento en aquello que debería cambiar en orden a mejorar dicha sociedad y, especialmente, a su progreso a través de una serie de valores democráticos. Uno de ellos es la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y consideramos que el modo en cómo se expresan las normas, particularmente si regulan materia educativa, debe dar ejemplo.

No nombrar a las mujeres incorporándolas o integrándolas al colectivo de los hombres en el discurso de forma continua supone no sólo invisibilizarlas, sino perpetuar la idea de que

lo normal, lo general, lo estándar, aquello a lo que hay que adaptarse o seguir es a lo masculino, lo cual es opuesto a la necesaria consideración no discriminatoria hacia las mujeres.

Si queremos que la sociedad cambie y sea igualitaria en derechos, una de las primeras actuaciones que debemos promover desde, precisamente, la Educación, es cuidar y promover la visibilización y, sobre todo, evitar la disolución conceptual de las mujeres en una neutralidad que, además, resulta ser masculina, puesto que, como es evidente, es uno de los dos sexos de que se compone la sociedad a partes iguales.

Se han redactado la norma sobre un lenguaje que **no observa en absoluto un lenguaje inclusivo en materia de sexos**, cuestión que no se entiende dado que precisamente la consejería con competencias en materia educativa debería velar por valores consagrados en las leyes orgánicas específicas (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*) y en las educativas (*Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, modificada por la LOMCE y por la LOMLOE). De hecho, tanto la LOE, todas estas normas sí observan en mucha mayor medida que este texto el lenguaje inclusivo de sexos, por lo que se entiende menos todavía esta redacción.

Esta cuestión no es en absoluto baladí ni podemos obviarla. Desde hace tiempo, y dada por cierta la teoría débil de Sapir-Whorf, se sabe que la memoria y la percepción psicológica se ven afectadas o influidas por la disponibilidad de las palabras y de las expresiones apropiadas. Estudios modernos en psicología cognitiva muestran cómo **el lenguaje condiciona el conocimiento y la construcción de la realidad**. El lenguaje moldea los aspectos más fundamentales de la experiencia humana tales como la percepción del espacio, el tiempo, la causalidad o la relación con los otros. Así, **el lenguaje moldea el pensamiento** y este, obviamente, es la base sobre el que se construye nuestra percepción e interpretación del mundo y nuestro comportamiento. Por tanto, es evidente que una no visibilización verbal de las mujeres marca y determina la consideración que de ellas se da en el mundo, lo cual es más grave que se produzca desde el propio ámbito educativo.

CONCLUSIÓN

Debemos señalar la ausencia de participación tanto para la elaboración de los textos normativos como para toma de decisiones, en general, en materia de evaluación de las competencias del profesorado y su carrera docente.

El proceso de evaluación de la competencia digital docente ha venido siendo un cúmulo de despropósitos, caracterizados por la improvisación y la falta de transparencia, principio ineludible en este tipo de actuaciones.

Asimismo, en el plano de la redacción de la norma, la falta de observancia de un lenguaje igualitario para mujeres y hombres.

Por todo ello, no cabe sino **rechazar** la : a trámite del dictamen sobre el proyecto
de disposición y **reclamar** a la Consejo Educación, Ciencias y Universidades que

asuma sus competencias y observe el debido rigor y diálogo y compromiso social por la calidad y equidad del sistema educativo de la Comunidad de Madrid como garantía de los derechos educativos de la ciudadanía que se materializan, en este caso, en una participación efectiva de los sectores afectados.

En Madrid, a 11 de diciembre de 2023