

# ¡NO MÁS ENGAÑOS AL PROFESORADO INTERINO!

Toledo, 5 de mayo de 2018

**Algunos sindicatos y organizaciones, están difundiendo información parcial e interesada, creando falsas expectativas, intentando manipular al colectivo de interinos docentes.** Desde UGT Enseñanza Castilla-La Mancha queremos aclarar cuestiones que creemos que lo único que hacen es dañar al colectivo, restar fuerza a sus reivindicaciones, dividir y perder credibilidad.

En este comunicado transmitimos nuestro **análisis de la situación y de las medidas que creemos que se pueden y no se pueden conseguir en base a la situación legislativa actual y de jurisprudencia.** Queremos que nuestra postura sindical sea clara, sin crear falsas expectativas, intentando informar y aclarar. **El colectivo soporta una situación de inestabilidad que hay que mejorar urgentemente, pero es negativo y contraproducente que esta situación esté provocando actuaciones interesadas, por parte de algunos sindicatos y otro tipo de organizaciones,** alejadas de la realidad, intentando manipular y creando falsas expectativas, prometiendo lo que a día de hoy es imposible. Esperamos que este comunicado sirva para esclarecer la situación del colectivo de profesores interinos. Concretamente nos referimos a las siguientes cuestiones:

## 1. ¿HAY UN ERE AL COLECTIVO INTERINO DOCENTE DE CLM? NO.

Hay sindicatos y otro tipo de organizaciones empeñadas en manipular, mentir, asustar y crear falsas expectativas en el colectivo interino docente de Castilla-La Mancha. En marzo del 2017, el Ministerio de Administraciones Públicas y los sindicatos UGT, CCOO y CSIF firmaron un acuerdo que conllevaba la creación de más de 200.000 plazas fijas para empleados públicos en las distintas Administraciones Públicas del Estado Español. **Se trata de un acuerdo que obliga a acabar con el abuso generalizado de la temporalidad y la interinidad en la Administración Pública. Con el pretexto de la necesidad de una austeridad extrema debido a la crisis económica, el trabajo en los servicios públicos se ha precarizado hasta niveles insostenibles.** Este Acuerdo, a efectos docentes, se ha traducido en Ofertas de Empleo Público en varias Comunidades Autónomas, totalmente necesarias después de diez años de austeridad insoportable. Concretamente, en CLM, la Oferta de Empleo Público para Enseñanzas Medias para el 2018 es de 923 plazas.

## 2. ¿QUÉ OPINA UGT ENSEÑANZA CLM DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE ENSEÑANZAS MEDIAS DE 2018 Y DE MAESTROS 2019?

A pesar de que la Oferta de Empleo Público para el verano del 2018 es la mayor oferta de la última década para Enseñanzas Medias, **UGT votó en contra de la OEP en Mesa Sectorial,** junto a CCOO y a CSIF, ya que consideró que **era el momento de ir más allá y apostar por un número de plazas y de especialidades más elevado,** después de años de parálisis. ANPE votó a favor de la oferta y curiosamente, uno de los colectivos que atemoriza sobre el ERE al colectivo interino, se abstuvo. ¿Por qué se abstuvieron si consideran que esta Oposición es un ERE masivo? UGT votó a favor de la Oferta de Empleo Público general en CLM en la Mesa General de la Función Pública, ya que el sindicato consideró correcta la oferta para el resto de ámbitos de la función pública (Sanidad, Bienestar Social, etc.), pero mantuvo el voto particular en Educación.

La Oferta de Empleo Público para Maestros en 2019 no está aprobada todavía, ha habido avances informativos que hablan de más de 1000 plazas, pero todavía no se tienen datos oficiales. Esperaremos noticias firmes sobre la misma para valorarla.

### 3. ¿QUÉ OPINA UGT ENSEÑANZA CLM DEL ACTUAL SISTEMA DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE?

UGT persigue la mejora del sistema de acceso a la función pública docente en los siguientes ámbitos:

- **Que el peso de la fase de Oposición y la fase de Concurso se equilibren.** Hasta el curso pasado era 2/3 la fase de Oposición y 1/3 la fase de Concurso. Se ha conseguido que el MEC establezca 60% Oposición y 40% Concurso, para los procesos selectivos de los próximos años. ¿Es esta medida, la cual consideramos correcta aunque nos hubiera gustado ir más allá, una medida orientada a hacer un ERE a los interinos, o todo lo contrario? Basta ya de mentiras, potenciar la experiencia docente en la fase de concurso no puede considerarse negativo, precisamente, para el colectivo que atesora dicha experiencia.
- Que los **temarios actuales se mantengan** el máximo tiempo posible vigente y que se anuncie su cambio con la máxima antelación posible. El MEC ha decidido de manera unilateral cambiar los temarios en el año 2020.
- Que las **pruebas no sean eliminatorias.** Esta medida, de momento, no ha habido manera de conseguirla. Seguiremos reivindicándola. El MEC, con el apoyo de ANPE, se cerró en banda con esto.
- Que se consensue **una fase de Oposición que no premie tanto la capacidad memorística** de contenidos. Seguiremos reivindicando que las pruebas sean lo más objetivas posibles y que no se premie tanto la capacidad memorística.
- Que si se mantiene la **prueba práctica** actual, el **opositor pueda escoger entre varios supuestos** a resolver, tal y como se hace con el tema a desarrollar por escrito. Esta medida la propuso otro sindicato en la Mesa Sectorial y nos parece una excelente medida y que esperamos que los Tribunales la contemplen en la convocatoria de este año.

### 4. ¿ACTUALMENTE SE PUEDEN PLANTEAR SISTEMAS PARA NOMBRAR NUEVOS FUNCIONARIOS EN UNA MISMA CONVOCATORIA POR ACCESOS DIFERENTES? NO.

Hay sindicatos y otras organizaciones empeñados en mantener esa reivindicación aunque sepan que, a día de hoy, es engañar al colectivo y que es vender falsas expectativas. El acceso diferenciado consiste en ofertar unas plazas en oposición para interinos y otras para “nuevos”, en la misma convocatoria. El acceso diferenciado fue algo que UGT, cuando estas organizaciones ni existían, ya propuso. A día de hoy, desde UGT Enseñanza CLM pensamos que:

- **Hay ordenamiento jurídico que impide ofertar plazas de funcionario por acceso diferente en la misma convocatoria.** Ninguna administración va a plantear convocatorias de este tipo, las cuales serían recurridas inmediatamente en el Supremo y/o en el Constitucional.
- **A parte de que el ordenamiento jurídico lo impida, si en una convocatoria se ofertaran, por ejemplo, 30 plazas para interinos y 10 para “nuevos” y hubiera 150 compañeros interinos, ¿el acceso diferenciado beneficiaría al colectivo interino? ¿a cuántos y a quienes? ¿y si una administración establece que 20 plazas para interinos y 20 para “nuevos”? En las últimas oposiciones en CLM, más del 85% de los que obtienen plaza en todos los cuerpos y especialidades son interinos.**

## ¡No más engaños al profesorado interino!

### 5. ¿ACTUALMENTE SE PUEDEN OFERTAR PLAZAS SOLO POR CONCURSO? NO.

El Estatuto Básico del Empleado Público en su punto 61.6 establece que si se pueden ofertar plazas de funcionario solo por Concurso, pero la Ley Orgánica de Educación (LOE) en su disposición adicional 12ª dictamina que el acceso a la función pública docente, actualmente, tiene que ser por Concurso-Oposición.

- **Cambiar este apartado de la Ley Orgánica es posible solo con suficiente consenso político en el Congreso de los Diputados. UGT consultó a los partidos políticos actualmente más representativos si podían apoyarnos en esta reivindicación y todos expresaron que no apoyaban, a día de hoy, ofertar accesos a la función pública docente solo por Concurso.** Para nada UGT Enseñanza CLM se opone a ofertar plazas sólo por Concurso, pero vender que eso es posible para las ofertas del 2018 y 2019, es engañar al colectivo y es vender falsas expectativas, lo último que vamos a hacer.
- **También nos surge preguntas, ¿las plazas solo por Concurso como se darían? ¿Para quién? ¿Para todos los interinos o solo para los que tengan determinado tiempo de servicio? ¿En qué condiciones? ¿Teniendo que solicitar todas las provincias? ¿Solo para el personal interino en vacante o también para los que realizan sustituciones? ¿Si hay 10 vacantes de una determinada especialidad y se dan las 10 por Concurso y hay más de 10 interinos con mucha experiencia docente, como se ordenan entre ellos y en qué situación quedan los que no obtengan plaza? Desde luego que la respuesta de estas preguntas son muy importantes para UGT. Para nada UGT Enseñanza CLM se opone a ofertar plazas sólo por Concurso, pero vender que eso es posible para las ofertas del 2018 y 2019 y encima sin aclarar todas las preguntas anteriores, es engañar al colectivo y es vender falsas expectativas.**

### 6. ¿ME CONVIENE DEJAR DE SER FUNCIONARIO INTERINO DOCENTE PARA PASAR A SER INDEFINIDO NO FIJO?

**UGT ha trabajado siempre para que los trabajadores de la enseñanza tuvieran la condición de funcionarios y para que las condiciones laborales del funcionario interino docente fueran iguales a las de los funcionarios de carrera en cuanto a: retribuciones, permisos y licencias, derechos, etc.** pero UGT Enseñanza CLM entiende que la “estabilidad” del interino tiene que pasar por conseguir ser funcionario de carrera y no haciéndose empleado público indefinido no fijo, perdiendo el nombramiento de funcionario interino. Esto mismo defienden los representantes del resto de sindicatos en la Mesa Sectorial de Educación de CLM, sin embargo algunos de ellos salen de la Mesa y emiten comunicados diciendo que “las próximas oposiciones pueden provocar el despido de un gran número de interinos”. La hipocresía elevada a la máxima expresión, hay que defender lo mismo delante de la Consejería que delante de la prensa.

**UGT no quiere trabajadores en los centros públicos de enseñanza, haciendo el mismo trabajo, con condiciones laborales de partida, totalmente diferentes, unos con el acta de funcionarios y otros como empleados públicos indefinidos no fijos.**

Hay organizaciones sindicales que utilizan la inestabilidad inherente a la condición de funcionario interino para hacer campaña y entendemos que esto es claramente irresponsable.



### 7. ¿SON LOS INTERINOS DE CLM LOS QUE TIENEN LAS PEORES CONDICIONES LABORALES DE ESPAÑA? NO.

Hay colectivos muy interesados en difundir que los interinos docentes de CLM son los que tienen las peores condiciones laborales de España. Estos colectivos repiten esto constantemente en prensa, redes sociales, etc. Desde UGT no consideramos que eso sea cierto. Para empezar, en nuestra región **hay mucho más empleo público en educación para interinos**, ya que el 85% de los centros educativos de la región son públicos, frente a Comunidades Autónomas donde hay un 50% de centros concertados/privados. En segundo lugar, **las retribuciones en nuestra Comunidad para fijos e interinos, son de las más altas en el territorio nacional** en el ámbito docente, por encima de Comunidades como Madrid, Andalucía, Cataluña, Castilla y León o Comunidad Valenciana. Por otro lado, desde UGT consideramos que el aspecto que era intolerable era que no se cobrarán los meses de verano. Se ha conseguido que este verano lo cobren los interinos con vacante. Hay que ampliar el número de interinos que cobren el verano. **Consideramos que, a corto plazo y ya para el curso 2018/2019, todos aquellos interinos que sean contratados durante el primer trimestre del curso y mantengan su contrato hasta junio deberían cobrar el verano.** UGT consiguió el cobro del verano con cinco meses y medio trabajados y seguirá insistiendo hasta recuperar ese tipo de medidas.

### 8. MEDIDAS QUE EXIGE UGT ENSEÑANZA CLM PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO INTERINO.

UGT Enseñanza CLM considera que las siguientes medidas son totalmente necesarias para mejorar las condiciones laborales del colectivo interino en CLM. Son necesarias y posibles y van en la línea de erradicar las causas primeras de la actual situación de inestabilidad del colectivo. Estas son las causas de la actual situación de inestabilidad y contra ellas entendemos que hay que concentrar todo el esfuerzo:

- **Insuficiente financiación de la Educación**, ya que todavía no se han recuperado los niveles previos a los salvajes recortes. Defendemos recuperar y superar esos niveles como medida clave en la recuperación de puestos de trabajo y de disminución de la inestabilidad. Más presupuesto en educación hará posible la bajada de horas lectivas, la bajada de ratios, la recuperación de apoyos y desdobles, la mejora en la atención a la diversidad, que harían aumentar las plantillas en los centros. Más financiación posibilitaría que las Administraciones pudieran hacer estas plantillas aumentadas más estables, con profesorado definitivo, a través de amplias y continuadas ofertas de empleo público. Actualmente muchos de vosotros habéis aprobado las pruebas de la fase de oposición y han sido las insuficientes ofertas de empleo público las que no ha posibilitado que eso se traduzca en conseguir la condición de funcionario de carrera. Otros muchos no habéis tenido la oportunidad siquiera de optar a esta estabilidad debido a que no se han ofertado plazas de vuestras especialidades en sucesivas convocatorias. Más inversión en educación implicará necesaria y directamente mayor estabilidad del colectivo interino.
- **Ley de Educación consensuada con toda la Comunidad Educativa**, que incluya un acceso a la función pública docente estable y objetivo. **Consideramos intolerable la indefensión a la que estamos sometidos por los constantes cambios en las reglas de juego en el acceso a la función pública docente.** También consideramos irresponsable vender al colectivo que los accesos sólo por concurso, o la doble vía de acceso no se hacen porque no se quiere, o que si eso se recurre judicialmente se puede ganar, cuando nos guste o no nos guste, hay unas leyes que establecen que esos cambios son imposibles a día de hoy. **Trabajemos para cambiar las leyes que lo establecen, convenciendo a quien se opone a cambiarlas, y no engañemos a nadie queriendo**

## ¡No más engaños al profesorado interino!

- hacer ver a la opinión pública que el acceso por concurso, o que las plazas restringidas para interinos se conseguirán con recursos judiciales, o impugnando oposiciones.
- **Recuperación de condiciones laborales para todo el profesorado, funcionarios de carrera y funcionarios interinos.**
  - **Ampliación del número de interinos que cobren el verano.** Este verano lo van a cobrar los interinos con vacante. Hay que ampliar el número de interinos que cobren el verano. Consideramos que todos aquellos interinos que sean contratados durante el primer trimestre del curso y mantengan su contrato hasta junio deberían cobrar el verano. UGT consiguió el cobro del verano con cinco meses y medio trabajados y seguirá insistiendo hasta recuperar ese tipo de medidas.
  - **Apertura de Bolsas de Trabajo.** Es intolerable que la apertura de las últimas Bolsas de Trabajo sólo se bareme el Expediente Académico. Los sindicatos más representativos, se muestran en la Mesa totalmente condescendientes con Consejería ante esta situación.
  - **Eliminación de jornadas parciales menores de media jornada, uso restringido de las medias jornadas a los casos estrictamente necesarios y mejora de las condiciones de puestos itinerantes.**



Enseñanza  
Castilla-La Mancha