

INFORME DEL SECTOR DE ENSEÑANZA DE LA UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE CLM MESA SECTORIAL EXTRAORDINARIA DE PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO 5 DE MAYO DE 2022

Don José Manuel Almeida Gordillo: *director general de recursos humanos y planificación educativa.*

Don Carlos Amieba Escribano: *jefe del servicio de relaciones sindicales.*

Don Juan Antonio Nevado, *jefe del servicio de personal docente.*

Don Alfonso Fernández Pérez, *jefe del servicio de plantillas y cupos.*

1º. PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2022. OFERTA Y ESPECIALIDADES OBJETO DE LA CONVOCATORIA DE LOS AÑOS 2023 Y 2024.

Don José Manuel Almeida Gordillo, director general de recursos humanos y programas, presenta la propuesta de Oferta de Empleo Público 2023 y 2024. Los documentos adjuntos se pueden consultar en nuestra web <https://educacion.fespugtclm.es> Comenta lo siguiente:

- Se logra el objetivo de llegar al 8% en el global de la tasa de interinidad de Castilla-La Mancha.
- Unos 2.000 profesores serán nuevos funcionarios de carrera, cumpliendo el compromiso del Gobierno de Castilla-La Mancha de apostar por amplias ofertas de empleo público para conseguir empleo público estable. A estas 2.000 plazas de la OPE 2023-2024 hay que sumar las 1.035 plazas de este verano del 2022.
- Más de 4.000 plazas se van a ofertar en cuatro años para docentes.
- Se han aceptado finalmente propuestas de algunas organizaciones sindicales.
- Entienden las propuestas sindicales, pero la aplicación de la normativa actual es muy compleja y tienen que cumplir la ley.
- Transmiten que les preocupa proteger dentro de la ley a los interinos de Castilla-La Mancha, evitando dentro de lo posible, el efecto llamada.
- Se **aprueba la Oferta de Empleo Público para los años 2023 y 2024, de manera provisional a falta de aprobarse en la Mesa General**, presentada por la Consejería de Educación. Dicha oferta se aprueba incomprensiblemente bajo nuestro punto de vista, con el apoyo o la abstención de los sindicatos más representativos en Educación Pública de Castilla-La Mancha: ANPE, CCOO y CSIF se posicionan a favor de la propuesta de la Consejería; UGT y STE se posicionan en contra.

UGT Enseñanza Servicios Públicos CLM aporta las siguientes consideraciones:

- **UGT Enseñanza Servicios Públicos Castilla-La Mancha se posiciona en contra de la propuesta porque no se cumple la Ley 20/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Advertimos en la Mesa que se abre el mayor periodo de **inseguridad jurídica** conocido con respecto al acceso a la función pública docente conocido y que no entendemos como no lo entiende así la Consejería de Educación y organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial.

Situación en nuestra Comunidad Autónoma en cuanto a interinidad docente

- Desde UGT CLM manejamos los siguientes datos en nuestra Comunidad, aportados por la Consejería de Educación. Ya se tienen comprometidas para este **verano del 2022, 1.035 plazas**

por concurso-oposición para el cuerpo de Maestros, con lo que la tasa de interinidad con 1.035 nuevos Maestros funcionarios de carrera, quedaría de la siguiente manera:

- Profesores Enseñanzas Medias: 15.081.
 - o Profesores Enseñanzas Medias funcionarios de carrera: 9.354.
 - o Profesores Enseñanzas Medias interinos: 5.727.
 - Profesores EEMM interinos a jornada completa, ocupando puestos no estructurales declarados por la Consejería: 895.
 - Profesores EEMM interinos a jornada completa, ocupando puestos que la Consejería no nos ha clasificado como estructurales/no estructurales: 2.724.
 - Profesores EEMM interinos en tiempos parciales: 2.108.
 - Porcentaje de interinidad (incluyendo las jornadas parciales): 37,97%.
 - Porcentaje de interinidad (considerando que dos jornadas parciales constituyen una completa): 33,31%.

- Maestros: 14.212.
 - o Maestros funcionarios de carrera: 11.752.
 - o Maestros interinos: 2.460.
 - Maestros interinos a jornada completa, ocupando puestos no estructurales declarados por la Consejería: 720.
 - Maestros interinos a jornada completa, ocupando puestos que la Consejería no nos ha clasificado como estructurales/no estructurales: 823.
 - Maestros interinos en tiempos parciales: 917.
 - Porcentaje de interinidad (incluyendo las jornadas parciales): 17,31%.
 - Porcentaje de interinidad (considerando que dos jornadas parciales constituyen una completa): 14,56%.

Aclaraciones normativas.

- La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece en su Artículo 2, en su punto 1: “Procesos de estabilización de empleo temporal. ..., **se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020...**”
- El mismo Artículo 2, en su punto 3 establece: “La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales”.
- La disposición adicional sexta prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.
- Actualmente, existen tres vías para estabilizar personal interino docente:
 - o **Concurso extraordinario de méritos.** Tienen que salir a la luz todas aquellas plazas que hayan sido ofertadas a interinos, de carácter estructural, en los últimos cinco años. Esto es un procedimiento extraordinario, sólo para el 2022. Estas

plazas se tienen que publicar en junio del 2022 y el concurso resolverse antes del fin del 2022. Mediante el concurso, se obtiene el acta de funcionario de carrera, no un destino concreto. El destino se tiene que obtener a través del Concurso General de Traslados.

- **Concurso-oposición con pruebas no eliminatorias.** Tienen que ofertarse por esta vía, durante el periodo 2023/2024, todas aquellas plazas, estructurales, cubiertas por interinos en los últimos tres años y que no se hayan ofertado por la vía excepcional del concurso extraordinario antes descritas.
- **Concurso-oposición con pruebas eliminatorias.** Tienen que ofertarse por esta vía las plazas de reposición del periodo 2023/2024 (jubilaciones, etc.).

Números finales considerados por UGT

- La Consejería de Educación **no nos ha especificado que tipo de horas están cubriendo las personas interinas que están ocupando tiempos parciales**, por lo que no nos queda otra trabajar con estimaciones. No sabemos ni podemos calcular que porcentaje de esos tiempos parciales pudieran considerarse trabajo “estructural”, pero es que ante la Ley 20/2021, se tenía que haber realizado esta tarea centro a centro, plaza a plaza, no asumiendo que todo el trabajo que realizan las personas que hacen jornadas parciales, es “no estructural”. **Esto es asumido por el resto de los sindicatos y por la Consejería, pero no por UGT.** Para poder realizar una propuesta concreta, **hemos supuesto que tres jornadas parciales suponen una jornada completa.** Es una suposición conservadora, pero intentamos con ella ajustarnos a la realidad de que hay jornadas parciales que no llegan a media jornada y que habrá jornadas parciales realizando trabajo realmente “no estructural”.
- Igualmente, para poder realizar una propuesta concreta, vamos a considerar que las jornadas completas clasificadas por la Consejería de Educación como “no estructurales”, son realmente “no estructurales”, aunque muchas de ellas se repitan año a año.
- Nuestros números finales para las ofertas de empleo público docente para el 2023 (EEMM) y el 2024 (Maestros), quedaría de la siguiente manera:
 - **2.404 plazas para Enseñanzas Medias, frente a las 917 (801 por concurso-oposición + 116 por concurso extraordinario de méritos), que propone la Consejería para el año 2023.** Tanto a las plazas que proponemos desde UGT, cómo a las que acepta la Consejería, se les sumará en su momento, la tasa de reposición (jubilaciones, etc.) que se produzca de aquí al 2023. Estimamos que la OPE final de EEMM para el 2023, sería de unas 1.000 plazas aproximadamente, si se mantiene el nivel de jubilaciones.
 - **La Consejería pretende convocar solamente 116 por el procedimiento extraordinario de concurso de méritos establecido por la ley. Se saltan la ley 20/2021 y la modificación transitoria del Real Decreto 276, ya que es imposible que solamente 116 plazas cumplan los requisitos para ser computables de estabilización por concurso, porque se hayan repetido al menos 5 años. UGT estima que unas 1.000 de estas 2.404 plazas se deberían ofertar por concurso de méritos extraordinario y no por concurso oposición, porque se han ofertado en los últimos cinco años a interinos.**
 - **Aparte de las 116, las 801 plazas restantes, las computan todas como de estabilización, ofertándolas por concurso-oposición con pruebas no**

- eliminadoras. Se trasvasa de manera forzada, toda la estabilización de Maestros a EEMM y toda la reposición de EEMM a Maestros.*
- *Se crea una incertidumbre enorme, inseguridad jurídica, ya **que nadie nos puede asegurar como se van a plantear las oposiciones del 2023 de EEMM** ya que, a las 801 plazas a convocar por un sistema de pruebas no eliminadoras, habría que sumar unas oposiciones con pruebas eliminadoras con las plazas de reposición (jubilaciones, etc.) que surjan de aquí al 2023.*
 - **En el caso del cuerpo de Maestros, estaríamos de acuerdo con las 676 plazas que propone la Consejería para el año 2024.** A estas plazas habría que sumar la tasa de reposición (jubilaciones, etc. que se produzca de aquí al 2024). Estimamos que la OPE final de Maestros para el 2024, sería de unas 1.000 plazas aproximadamente, si se mantiene el nivel de jubilaciones.
 - *La Consejería pretende convocar todas las plazas de Maestros del 2024 por concurso/oposición y por el sistema eliminatorio de pruebas, ya que computa todas las plazas de Maestros como de reposición. Se saltan la ley 20/2021 y la modificación transitoria del Real Decreto 276, ya que es imposible que ninguna de estas plazas sea computable como de estabilización. Las que computaran por estabilización, las tendría que ofertar por concurso de extraordinario de méritos o por concurso-oposición, sin pruebas eliminadoras. **UGT estima que, al menos, unas 200 de estas 676 plazas se deberían ofertar por concurso de méritos extraordinario y no por concurso oposición**, porque se afirma por la Consejería que de esas 676, 486 plazas son de estabilización, por lo que estimamos que al menos unas 200 se habrán podido ofertar en los últimos 5 años a interinos. La Consejería trata las 676 cómo si fueran de reposición para no ofertar ninguna por concurso de méritos. Cabe recordar también que 1.035 plazas van a ser ofertadas en la OPE de Maestros del 2022, por concurso-oposición este verano, todas por el sistema de pruebas eliminadoras.*
 - **Aún con el aumento de plazas que exigimos desde UGT, no se llegaría al 8% exacto de tasa de interinidad**, ya que no estamos considerando las 720 plazas de interinos a jornada completa de Maestros y las 895 de EEMM, igualmente de interinos a jornada completa que la Consejería dice que son “no estructurales” y que por tanto no se puede convertir a fijas. **Sabemos que esto no es así, que la Ley 20/2021 no establece excepciones y que esas plazas deberían de computar** también como tasa de interinidad (la Consejería no las computa, cómo no existiera). Desde UGT opinamos que se deberían de considerar (para eso es el 8%), **pero no lo incluimos en nuestros números finales para que se entienda mejor nuestra propuesta.** O se añaden esas plazas a la OPE, o no se alcanzará el objetivo que marca la ley.

Análisis de UGT Enseñanza CLM del porqué se ha llegado a disparar la tasa de interinidad

- Desde el punto de vista de UGT Enseñanza Servicios Públicos Castilla-La Mancha, el que haya **tasas de interinidad disparadas proviene de cómo se ha determinado, en las últimas décadas, la plantilla de profesorado fijo de los centros.** Ahora, a la hora de calcular el número de plazas a estabilizar de funcionarios interinos docentes en Castilla-La Mancha por vía de concurso y por vía de concurso/oposición, la Consejería de Educación reproduce el mismo sistema, **sólo cuenta como estructurales las plazas que saldrían de sumar las horas de docencia directa de unas determinadas asignaturas y no se tienen en cuenta las horas destinadas a otras tareas que conforman el horario de obligada permanencia de los docentes en los centros**, como son: horas de docencia directa de algunas optativas, horas de

docencia directa de estudios en implantación, horas de docencia directa de estudios que por sus características tienen fluctuación en el número de alumnos y horas de dedicación a funciones que no son de docencia directa (dirección, jefatura de estudios, secretaría, jefatura de departamento, responsable de biblioteca, coordinador de formación, tutoría, apoyos, prácticas de empresa, etc.).

- Esto trae consigo que haya una **diferencia muy acusada entre el número de profesores fijos de un centro educativo y el número de profesores que se realmente hacen falta para sacar adelante el curso escolar**. La plantilla de profesorado fijo de los centros es totalmente insuficiente para atender las necesidades del servicio que se tiene que prestar, en todos y cada uno de los centros, y, por eso, hay que completar con plazas de cupo, que suponen un elevado tanto por ciento de la plantilla real del centro y, por tanto, esto se traduce en un elevado porcentaje de interinidad.
- Esto trae consigo, entre otras, las siguientes repercusiones:
 - Un **elevado porcentaje de interinidad**, el cual supone actualmente un **fraude de ley** con respecto a la normativa europea laboral.
 - Unas **condiciones laborales muy precarias para el profesorado interino**, el cual podría ser ya funcionario de carrera si no se mantuvieran año tras año tasas de interinidad tan elevadas.
 - **Menor movilidad** del profesorado funcionario de carrera en el Concurso General de Traslados, porque no pueden optar a las plazas que no se crean en plantilla para profesorado fijo.
 - Necesidad de existencia del **Concursillo** para posibilitar que los funcionarios de carrera opten a plazas que año a año se ofertan como trabajo temporal.
 - Menor movilidad del profesorado funcionario con más antigüedad en el Concursillo, porque el profesorado en Expectativa de destino, que tiene menos antigüedad y podría tener destino definitivo si hubiera más plazas en plantilla, está por delante.
 - Si se opta por utilizar, tal y cómo ya permite la ley, tasas de reposición del 120%, creación de una bolsa de funcionarios de carrera en situación de **expectativa de destino**, que pierden puntos por antigüedad en el centro para los procesos de movilidad. Además, esta es una de las excusas que ha esgrimido tradicionalmente la Administración Educativa a la hora de no utilizar tasas de reposición por encima del 100%, las cuales son las únicas que generan creación de empleo público docente, ya que siempre se ha argumentado que luego iba a haber mucho profesorado en expectativa de destino.
 - Además, una mayor creación de plazas en plantilla habría supuesto una oferta de empleo mayor en años anteriores, y muchos interinos e interinas que aprobaron la oposición sin plaza podrían ser ya funcionarios de carrera.

Explicación del posicionamiento de UGT Enseñanza CLM frente a la OPE propuesta para el periodo 2023/2024.

- Para UGT Enseñanza Servicios Públicos CLM, como no puede ser de otra manera, hay que dar **cumplimiento a la sentencia** del TJUE y a la Ley 20/2021. Además, el concurso busca hacer funcionarios de carrera a interinos de larga duración, con muchos años de experiencia, y algunos de los cuales, puede que bastantes, habrán aprobado oposiciones en años anteriores, pero sin plaza, cuando la realidad es que muchos de los que aprobaron seguramente deberían haber sido seleccionados con plaza, porque las plazas que ahora se reclaman deberían haber estado creado hace años. Y en cualquier modo, **los que han estado muchos años trabajando como interinos, seguramente han demostrado ya más que de sobra su capacidad para realizar este trabajo**.

- Desde UGT Enseñanza Servicios Públicos Castilla-La Mancha **pedimos a la Consejería de Educación que cambie la gestión de recursos humanos del profesorado que ha realizado en las últimas décadas y que ha traído el uso y el abuso de las interinidades.** Hay que considerar “estructural” todas y cada una de las actividades que realiza un docente dentro de sus horas de permanencia en el centro y no sólo una parte. También hay que cortar inmediatamente con el abuso de jornadas parciales y de sustituciones de corta duración (los centros tienen que disponer de un sobrecupo suficiente para atender las bajas de corta duración).
- Llegado a este punto, desde UGT Enseñanza CLM tenemos la obligación de exigir a la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha el cumplimiento de la Ley 20/21 y eso supone que la tasa de interinidad sea menor al 8%, al final del periodo 2022/2024.