



Castilla-La Mancha

## ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA MESA SECTORIAL DE PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO CELEBRADA CON FECHA 5 DE MAYO DE 2022

### ASISTENTES -Administración-

**D. José Manuel Almeida**

Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa

**D. Alfonso Fernández**

Jefe de Servicio de plantillas y cupos.

**D. Juan Antonio Nevado**

Jefe de Servicio de personal docente.

**D. Carlos Amieba**

Jefe de Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa

### -Organizaciones Sindicales-

**D. Martín Navarro (ANPE)**

**D<sup>a</sup>. Marta Nuño (ANPE)**

**D. Juan José Arevalo (ANPE)**

**D. Jose Antonio Ranz (CSIF)**

**D. Jorge Hierro (CSIF)**

**D<sup>a</sup>. Ana María Delgado (CCOO)**

**D<sup>a</sup>. Ana Belén Sanroma (CCOO)**

**D. Fernando Villalba (STE)**

**D. Manuel Amigo (UGT)**

**D. Daniel González (UGT)**

En Toledo, a **cinco de mayo de dos mil veintidós**, siendo las 10.30 h. se reúnen en las dependencias de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes las personas citadas al margen, convocadas en tiempo y forma, con el **siguiente Orden del Día:**

**Primer punto:** Presentación y aprobación, si procede, de la Oferta de Empleo Público 2022. Oferta y especialidades objeto de la convocatoria del año 2023 y 2024.

El **Director General** interviene presentando a los miembros de la administración que le acompañan y saludando al resto de miembros de la mesa sectorial.

Explica que esta mesa se realiza después de una mesa técnica de trabajo y de estudiar las propuestas realizadas en la misma y posteriormente.

Hay una ley que hay que cumplir, nos guste o no y que va a suponer una oferta de más de dos mil plazas, teniendo en cuenta esta propuesta más la tasa de reposición de 2023.

En total serán más de cuatro mil plazas si sumamos la oferta de este año y la del año pasado.

Si vemos los estudios de los últimos años, con este sistema más del ochenta y cinco por ciento de los aspirantes que obtengan plaza son los interinos que

tenemos actualmente en Castilla-La Mancha. La tasa de interinidad se situará en el ocho por ciento, objetivo que ha estado siempre marcado y que se cumplirá tras este periodo.

Propone que las organizaciones sindicales intervengan y se pronuncien sobre la oferta de empleo público presentada, en función del porcentaje de representación.

### ANPE

En su intervención señala que su organización siempre ha manifestado que la única manera de crear empleo estable docente era por medio de amplias ofertas de empleo público con las máximas garantías jurídicas, y para ello advierten de que era necesario desligar las OEP de las tasas de reposición. Las tasas de reposición deben desaparecer de las limitaciones de los Presupuestos Generales del Estado

y basarlas en las necesidades reales de los centros educativos, dotando de estabilidad las plantillas y reduciendo las tasas de interinos por debajo del ocho por ciento.

Sobre las dos tasas recogidas en la OEP, de acuerdo a los datos facilitados por la Consejería, la oferta pública de estabilización cumple con la Ley 20/21 y la Administración tiene la obligación de cumplirla, reduciendo la tasa de interinos al ocho por ciento.

Respecto a su posicionamiento, en relación a la oferta pública de reposición (jubilaciones y nueva creación), es favorable puesto que se alcanza el ciento veinte por ciento de la tasa de reposición, el máximo que permite la normativa.

La convocatoria de mil quinientas noventa y tres plazas favorecerá la estabilidad de las plantillas de los centros. Pero, desgraciadamente, esta convocatoria no es fruto de políticas educativas que busquen esa estabilidad de las plantillas y la mejora de la enseñanza pública, sino por las imposiciones de la Comisión Europea ante el abuso de la temporalidad de la Administración. Hay que reseñar que esta situación de temporalidad sería más grave si su organización no hubiese sido el único sindicato que ha aprobado todas las ofertas de empleo público hasta la fecha.

La reclamación de la Comisión Europea al Estado Español de llevar a cabo medidas contundentes para corregir esta situación, fija un plazo de cumplimiento de la modificación del ordenamiento jurídico y obliga a la Consejería, al igual que al resto de administraciones, a presentar esta oferta antes del 1 de junio de 2022. Una oferta que refleja la realidad de esta mala praxis que ha generado el abuso de la temporalidad, fruto de los impedimentos de las tasas de reposición, entre otras medidas.

Esta ley de estabilización no tiene en cuenta las peculiaridades del ámbito docente sino la de ayuntamientos, diputaciones y otros organismos, y no obliga a la coordinación de las administraciones educativas para evitar la discriminación de los docentes de las distintas comunidades autónomas.

Afirman que ya advirtieron en las anteriores mesas de las serias limitaciones impuestas por esta Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad del empleo público. Los sindicatos firmantes de este mal acuerdo, han creado unas falsas expectativas con esta Ley al personal interino con mucha experiencia u obligado a ser interino por no convocar oposiciones de su especialidad.

Unas expectativas que lejos de dar una solución a la temporalidad de los interinos o estabilizar su situación, se han truncado al publicar el RD 270/2022, ya que no se estabilizan personas ni plazas, sino que se genera la convocatoria de su especialidad.

Un Real Decreto que además beneficia, especialmente, a aquellos interinos de Comunidades con requisito lingüístico, con doble opción de obtener plazas frente a los interinos de CLM, en aquellas en las que se han convocado varias oposiciones de una misma especialidad desde 2012 frente a especialidades de CLM donde no se ha dado ese supuesto, al obtener una puntuación extra en el baremo de méritos; o en las que se computan los meses de verano cuando no ocupan una vacante, entre otras discriminaciones.

Son muy críticos con el sistema tradicional del RD 276/2007, muy subjetivo y con muchas carencias, pero también lo son con estos dos nuevos sistemas transitorios que no tienen en cuenta las peculiaridades de los interinos de los centros educativos de la región, principalmente en el baremo, y no da respuesta a los que durante muchos años no han tenido posibilidad de acceder a la condición de funcionario de carrera por la dejadez y abuso de la Administración.

Consideran que este Real Decreto 270/2022 no satisface plenamente a nadie, por lo que exigen que las comunidades tengan la necesaria lealtad para evitar desequilibrios en la ejecución de la Ley. Piden a la Consejería de Educación que impulse medidas para la máxima coordinación posible con el resto de administraciones educativas para solventar los problemas que ha generado su publicación. Exigen que en la ejecución de los procesos de estabilización: defiendan los derechos de nuestros docentes y evite lesionar

los derechos de los interinos e interinas de Castilla-La Mancha, los cuáles han generado el derecho a optar a las plazas que se puedan convocar, por dejadez de la administración, y finalmente pueden perder la oportunidad de conseguirla por una nefasta gestión, evite el efecto llamada, coordinando los procesos de oposición y concurso con el resto de comunidades, principalmente con las que tienen requisito lingüístico, e inste al ministerio para la elaboración de unas instrucciones comunes a todas las comunidades para la correcta aplicación del baremo de méritos.

Por último, solicitan que se compute administrativamente, como hacen otras comunidades, los meses de julio y agosto para aquellos interinos que hayan trabajado cinco meses y medio en Castilla-La Mancha.

## STE

Muestra su rechazo a la propuesta que presenta la Administración porque creen que no se ajusta a derecho:

- Incumple la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada. Esta norma establece que se produce abuso de temporalidad cuando un empleado/a público eventual es destinado a realizar tareas propias del personal fijo o de carrera y cuando se utilizan nombramientos temporales para necesidades permanentes, estructurales. Con la propuesta presentada, se continuará incumpliendo la cláusula 5ª de dicho acuerdo y haciendo abuso del personal interino.
- No respeta el contenido de las sentencias del 19 de marzo de 2020 y 3 de junio de 2021 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sobre el incumpliendo sistemático por parte de todas las administraciones públicas españolas de la directiva anterior.
- Incumple la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, pues la oferta presentada tanto en la mesa técnica del pasado 29 de abril como en la presentada hoy se actúa de forma discrecional:
  - No se ha argumentado cómo se han calculado las plazas del proceso de estabilización descritas en el apartado 2.3. Se da un número sin más explicaciones.
  - Las plazas convocadas según la disposición adicional sexta han seguido un criterio arbitrario, diferente al seguido en otras comunidades autónomas, por ejemplo. No se han calculado de muchas especialidades y cuerpos, sin justificar el porqué.
  - No se han calculado las plazas de la disposición adicional octava de dicha ley.
- Se va a hacer un trasvase de plazas de estabilización del cuerpo de maestros a enseñanzas medias, y de plazas de reposición de enseñanzas medias a maestros. Este era el criterio seguido otros años y aceptado por todos porque la forma de acceso era la misma en ambos casos. Pero ahora, nos encontramos con diferentes accesos, y este trasvase no se puede realizar, siguiendo la doctrina del Consejo de Estado.
- Se está incumpliendo los criterios establecidos en el RD 270/2022, no debemos olvidar que estamos hablando de cuerpos que tienen el doble rango de autonómico y nacional y por ello con esta oferta de empleo público los castellano-manchegos están discriminados respecto a otros docentes de otras comunidades autónomas que sí están ejecutando la oferta de empleo en base a la normativa establecida a nivel nacional, es decir, existe discriminación por el hecho territorial de ejercer la docencia en otra comunidad, teniendo en cuenta que los cuerpos también son nacionales

No aceptan los argumentos dados por la Consejería:

- No se han contabilizado las plazas de la oferta como marca la ley. No se cumple lo recogido en las disposiciones adicionales sexta y octava, y no se dan argumentos sobre el cálculo del artículo 2.3,

estabilización que va al concurso oposición con el 270/2022. Se deberían ofertar todas las plazas estructurales.

Tampoco se tiene en cuenta la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que en su artículo 2.2. indica: 2.2. Plazas a tiempo parcial: las plazas a tiempo parcial que estén cubiertas de forma temporal en los términos previstos en la normativa vigente, computarán igualmente en el proceso de estabilización en este mismo formato. En el marco de dicha normativa, mediante negociación colectiva, que se lleve a cabo en el ámbito que corresponda, se concretarán las especialidades de los procesos de estabilización de estas plazas.

- La oferta no es tan amplia. Comparando las mil quinientas noventa y tres plazas para los próximos dos años, con las plazas que se han sacado a oposiciones en educación en Castilla-La Mancha desde que se asumieron las competencias por parte de la JCCM, se puede decir que la oferta no es ni mucho menos amplia. Se prevé menos de mil plazas para el año 2023 y 2024, siendo un número inferior a los años 2018 y 2019, mil tres y mil cincuenta plazas respectivamente, donde ya se realizó un proceso para disminuir la temporalidad que se ha demostrado ineficaz, y lejos quedan los números de plazas entre el año 2001 y 2010, donde la media en cada oferta de empleo público era superior a mil trescientas plazas. A día de hoy tenemos el porcentaje de interinidad en el treinta y uno con cuarenta y ocho por ciento y la tasa de interinidad en el dieciocho con cincuenta y nueve por ciento.
- La oferta no acabará con la temporalidad en educación. Con esta oferta no se puede bajar la tasa de interinidad al ocho por ciento. Se parte de seis mil ciento noventa y siete funcionarios interinos a jornada completa este curso 2021/22, ocupando en su mayoría plazas estructurales. Y no tenemos en cuenta las más de tres mil jornadas parciales, que se podrían convertir en completas si hubiera un cambio en las ratios y horarios como tienen otras comunidades autónomas. Las cuentas no cuadran, se verán en el año 2024, porque no se están contabilizando plazas estructurales, como marca la normativa.
- La oferta no es admisible al compararla con otras comunidades. La oferta en Castilla-La Mancha queda muy escasa al compararla con otras Comunidades Autónomas de las que ya tenemos constancia:
  - Andalucía: cuatro mil ochocientos treinta y una plazas
  - Baleares: dos mil seiscientos cuarenta y ocho, de ellas, dos mil quinientas cincuenta y cuatro a concurso de méritos.
  - Canarias: cinco mil setecientos veintidós, de ellas cuatro mil trescientas treinta y tres a concurso de méritos.
  - Madrid: siete mil novecientos noventa y una, de ellas, dos mil cuatrocientas noventa y una a concurso de méritos.
  - Valencia: nueve mil setenta, de ellas, mil seiscientos sesenta y dos a concurso de méritos.
- Al haber procesos diferentes, no se pueden transferir plazas entre cuerpos. Este criterio, usado en el pasado cuando el reglamento de acceso era el mismo, nos dice ahora el Consejo de Estado que no se puede utilizar por haber dos procesos distintos en el concurso-oposición, el regulado por el RD 276/2007 y el extraordinario del RD 270/2022.
- No podemos aceptar la supresión de la estabilización para maestros. Hay centenares de maestros y maestras con más de diez años trabajados, como vimos en la ordenación de bosas de interinos del año 2019, a los que se les niega la posibilidad de acceder por el proceso de estabilización, bien por el concurso de méritos o bien por el RD 270/2022. Injusto, y además de dudosa legalidad.

Esta organización propone:

- Ampliar la oferta y los tres tipos de acceso para todos los cuerpos. Enseñanzas medias: setecientas cincuenta y una plazas para el concurso de méritos. Han especificado en su web quinientas

cincuenta y una plazas por especialidades, a las que habría que sumar como mínimo doscientas más según la disposición adicional octava de la ley 20/2021. Quinientos noventa y una plazas para el concurso-oposición por el RD 270/2022. Se ha detallado en nuestra web estas plazas por especialidades. Las plazas que correspondan por ley para el concurso-oposición por el RD 276/2007 ordinario.

En el caso del cuerpo de maestros: cuatrocientas cincuenta y tres plazas para el concurso de méritos. Trescientas veinticuatro para el concurso-oposición por el RD 270/2022. Las resultantes de la tasa de reposición del año 2022 de todos los cuerpos, que se sabrá al finalizar este año, para el concurso-oposición por el RD 276/2007. A estas plazas habría que sumar las ochenta y seis detraídas a última hora de la oposición de maestros para el 2022, e incluirlas donde correspondan, aún no sabemos por qué se actuó así y donde irán esas plazas.

- Cambio en la organización de las plantillas en educación. La ley 20/2021 establece que hay que disminuir la temporalidad en la administración pública, y en el caso de educación esto pasa por minimizar las plazas de cupo y aumentar la plantilla orgánica de los centros. De no hacerse por la vía de la negociación, se hará por la vía judicial.
- Disminución de los ratios y de los agrupamientos para mejorar la calidad educativa. Esta ha sido la gran medida durante la pandemia y que se ha demostrado que mejora notablemente la calidad educativa. Se debe mantener para el futuro, si de verdad queremos la mejor educación para nuestro alumnado. Con ella, muchas plazas actualmente eventuales se convertirán estructurales, y será necesario eliminar la tasa de reposición al cien por cien como se ha hecho últimamente.
- Bajada de horas lectivas. En Castilla-La Mancha se continúa con las peores condiciones laborales de todo el estado. Es necesario recuperar el horario lectivo previo a la crisis, y esto genera varios miles de nuevos puestos de trabajo, por lo que cualquier propuesta de estabilización que hagamos se quedará corta.
- Recuperación de los apoyos de infantil. La Consejería ha recuperado solo un tercio aproximadamente de los apoyos anteriores a la crisis.
- Codocencia. La inclusión solo es posible con ratios bajas y varios docentes en el aula. Esto implica un aumento de la plantilla, porque de otra manera es imposible.

## CCOO

Manifiestan su rechazo al modelo de ejecución, modelos diferentes para los cuerpos de primaria y secundaria que bajo su interpretación ha de ser bajo el mismo régimen jurídico, para 2023 la estabilización en enseñanzas medias y reposición en 2024 para maestros. De esta manera se aplicaría el modelo de acceso transitorio 270/2022, solamente al cuerpo de Secundaria y profesores especialistas en sectores singulares, pero no al de Maestros, que al convocar solo reposición el sistema de acceso sería con el modelo 276/2007.

Señalan que han pedido que, al igual que se ha hecho a nivel general, la Consejería dé traslado al Ministerio de este desorden que ha generado en las comunidades autónomas.

Sobre el número de plazas de estabilización en enseñanzas medias, y con la perspectiva de los procesos anteriores, entienden que es una oferta aceptable y que se acerca bastante a las previsiones que tenían.

Sobre la tasa de reposición valoran positivamente el cumplimiento de la Ley al llevarla al ciento veinte por ciento.

Reiteran a la Consejería su postura de la Mesa Técnica anterior, les preocupa la inseguridad jurídica de no convocar estabilización en el cuerpo de primaria, el no hacerlo implica que los aspirantes no disponen de la posibilidad de acceder por el sistema transitorio, a pesar de ello seguirán insistiendo para que el Ministerio dé instrucciones a las comunidades autónomas para que el proceso de reposición se convoque por el modelo transitorio.

## **CSIF**

Agradecen el trabajo de la Consejería y la información que se ha ido facilitando a lo largo de estas tres mesas.

Manifiestan su acuerdo con el número de plazas ofertadas, aunque hay muchísimas medias jornadas que deberían haberse visto reflejadas en este proceso. Hay que hacer algo con las tres mil plazas a tiempo parcial que se tienen en CLM que no encajan los modelos de estabilización.

No están de acuerdo con el Real Decreto 270/2022 y los sistemas de oposición que plantea para la distribución de plazas de las Ofertas de empleo Público en Enseñanza.

Afirman que sé temen que ninguna de las plazas de estabilización de concurso de méritos, vaya a ser para interinos de CLM por el lastre de los seis veranos que nuestros interinos llevan sin computar.

Exigen que cualquier proceso de oposición que convoque la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha se ajuste a la legislación vigente. De lo contrario estamos condenados a la judicialización y, sobre todo, exigen a la Consejería que defienda a los interinos de CLM ante este Real Decreto que beneficia a las comunidades con requisito lingüístico, y que busquen la homogeneización y coordinación con las demás comunidades autónomas para esta defensa y que computen los meses de verano.

## **UGT**

Se posicionan 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. Advierten 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.

La situación en nuestra Comunidad Autónoma en cuanto a interinidad docente es la siguiente:

- Esta organización tiene los siguientes datos de esta Comunidad, aportados por la Consejería de Educación. Ya se tienen comprometidas para este verano del 2022, mil treinta y cinco plazas por concurso-oposición para el cuerpo de Maestros, con lo que la tasa de interinidad quedaría de la siguiente manera:
  - Profesores Enseñanzas Medias: quince mil ochenta y uno.
    - Profesores Enseñanzas Medias funcionarios de carrera: nueve mil trescientos cincuenta y cuatro.
    - Profesores Enseñanzas Medias interinos: cinco mil setecientos veintisiete.
      - Profesores enseñanzas medias interinos a jornada completa, ocupando puestos no estructurales declarados por la Consejería: ochocientos noventa y cinco.

- Profesores enseñanzas medias interinos a jornada completa, ocupando puestos que la Consejería no nos ha clasificado como estructurales/no estructurales: dos mil setecientos veinticuatro.
  - Profesores enseñanzas medias interinos en tiempos parciales: dos mil ciento ocho.
  - Porcentaje de interinidad (incluyendo las jornadas parciales): treinta y siete con noventa y siete por ciento.
  - Porcentaje de interinidad (considerando que dos jornadas parciales constituyen una completa): treinta y tres con treinta y un por ciento.
- Maestros: catorce mil doscientos doce.
- Maestros funcionarios de carrera: once mil setecientos cincuenta y dos.
  - Maestros interinos: dos mil cuatrocientos sesenta.
    - Maestros interinos a jornada completa, ocupando puestos no estructurales declarados por la Consejería: setecientos veinte.
    - Maestros interinos a jornada completa, ocupando puestos que la Consejería no nos ha clasificado como estructurales/no estructurales: ochocientos veintitrés.
    - Maestros interinos en tiempos parciales: novecientos diecisiete.
    - Porcentaje de interinidad (incluyendo las jornadas parciales): diecisiete con treinta uno por ciento.
    - Porcentaje de interinidad (considerando que dos jornadas parciales constituyen una completa): catorce coma cincuenta y seis por ciento.

Señalan las siguientes 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:
  - 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.).

En relación a todo esto las conclusiones finales son:

- La Consejería de Educación no ha especificado qué tipo de horas están cubriendo las personas interinas que están ocupando tiempos parciales, por lo que no queda otra que trabajar con estimaciones. Afirman que no saben ni pueden 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 esta organización. Para poder realizar una propuesta concreta, han supuesto que tres jornadas parciales suponen una jornada completa. Es una suposición conservadora, pero intentan con ella ajustarse 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, van 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.
- Sus números finales para las ofertas de empleo público docente para el 2023 (enseñanzas medias) y el 2024 (maestros), quedaría de la siguiente manera:
  - Dos mil cuatrocientas cuatro plazas para Enseñanzas Medias, frente a las novecientas diecisiete (ochocientas una por concurso-oposición + ciento dieciséis por concurso extraordinario de méritos), que propone la Consejería para el año 2023. Tanto a las plazas que se propone, 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. Estiman que la OPE final de enseñanzas medias para el 2023, sería de unas mil plazas aproximadamente, si se mantiene el nivel de jubilaciones.
    - La Consejería pretende convocar solamente ciento dieciséis 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 estas plazas cumplan los requisitos para ser computables de estabilización por concurso, porque se hayan repetido al menos cinco años. Estiman que unas mil de estas dos mil cuatrocientas cuatro 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 ciento dieciséis, las ochocientas unas plazas restantes, las computan todas como de estabilización, ofertándolas por concurso-oposición con pruebas no eliminatorias. Se trasvasa de manera forzada, toda la estabilización de maestros a enseñanzas medias y toda la reposición de enseñanzas medias 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 enseñanzas medias ya que, a las ochocientas una plazas a convocar por un sistema de pruebas no eliminatorias, habría que sumar unas oposiciones con

pruebas eliminatorias 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 seiscientos setenta y seis 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 mil plazas aproximadamente, si se mantiene el nivel de jubilaciones.
  - o 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 computarán por estabilización, las tendría que ofertar por concurso de extraordinario de méritos o por concurso-oposición, sin pruebas eliminatorias. Estiman que, al menos, unas doscientas de estas seiscientos setenta y seis plazas se deberían ofertar por concurso de méritos extraordinario y no por concurso oposición, porque se afirma por la Consejería que de esas seiscientos setenta y seis, cuatrocientas ochenta y seis plazas son de estabilización, por lo que estimamos que al menos unas doscientas se habrán podido ofertar en los últimos cinco años a interinos. La Consejería trata las seiscientos setenta y seis cómo si fueran de reposición para no ofertar ninguna por concurso de méritos. Cabe recordar también que mil treinta y cinco plazas van a ser ofertadas en la OPE de Maestros del 2022, por concurso-oposición este verano, todas por el sistema de pruebas eliminatorias.
- Aún con el aumento de plazas que exigimos desde UGT, no se llegaría al ocho por ciento exacto de tasa de interinidad, ya que no se están considerando las setecientos veinte plazas de interinos a jornada completa de Maestros y las ochocientos noventa y cinco de enseñanzas medias, 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). Opinan que se deberían considerar (para eso es el ocho por ciento), pero no se incluyen en sus números finales para que se entienda mejor su propuesta. O se añaden esas plazas a la OPE, o no se alcanzará el objetivo que marca la ley.

Señalan un análisis del por qué se ha llegado a disparar la tasa de interinidad:

- 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.

Explican su posicionamiento frente a la OPE propuesta para el periodo 2023/2024:

- 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.
- Solicitan 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, exigen 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 ocho por ciento, al final del periodo 2022/2024.

Tras la intervención de las organizaciones sindicales y sus propuestas el **Director General** señala que hay una ley y un real decreto que lo desarrolla que hay que cumplir. En relación a la propuesta de que los maestros no pueden presentarse por el sistema transitorio, afirma que hay que realizar lo que el real decreto de acceso determina a este respecto. Además, explica que sería imposible realizar dos sistemas en el mismo año para los cuerpos docentes.

Con respecto a la negociación, se ha aumentado la primera propuesta que se presentó, siendo más ambiciosa que todas las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales. Si se coge la propuesta mayor y se quitan las plazas ocupadas, la propuesta de la administración es mayor.

Si se hiciese la propuesta de alguna organización, se harían cuatro procesos en los dos años más el concurso de méritos, en total cinco procesos. Esto supondría que aspirantes de todo el país pudiese participar y que quizás muchos aspirantes interinos no obtuviesen la plaza, objetivo que se persigue con esta norma. Nuestra propuesta es razonable para los intereses de nuestros aspirantes interinos, llevar la tasa de estabilización a un concurso-oposición con sistema transitorio es lo más razonables para conseguir ese objetivo.

En sanidad se ha llegado a un acuerdo sindical para que no hay concurso de méritos, algo que no es razonable con la postura de una organización en esta mesa, ya que defenderá dos posturas diferentes siendo la misma organización.

Como resumen, entre el año 2023 y 2024 se convocarán más de dos mil plazas, más las mil doscientas de secundaria del año pasado y las mil treinta y cinco de maestros de este año. En total más de cuatro mil plazas.

Siendo las 12:30 h. y no habiendo más asuntos que tratar se procede a levantar y dar por finalizada la sesión.

Y para que conste y surta los efectos oportunos se firma la presente acta.

Secretario

Presidente