

INFORME MESA SECTORIAL



Asistentes: Director General de RR.HH., Jefes de Servicio.
ANPE, STE, CCOO, CSIF y UGT

Temas tratados: OEP 2022. Oferta y especialidades objeto de la convocatoria 2023 y 2024.

Punto único: presentación del estudio oferta de empleo público 2022. Oferta y especialidades objeto de la convocatoria del 2023 y 2024.

CONSEJERÍA:

Cumpliendo con lo establecido en el artículo 2.2 y 2.3. de la Ley 20/21, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, la Consejería nos presenta el estudio de la Oferta de empleo público (OEP).

Esta oferta que articula el proceso de **estabilización**, deberá aprobarse y publicarse en el DOCM antes del 1 de junio de 2022 y finalizar antes del 31 de diciembre de 2024. Respecto a la oferta debe situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

La Consejería presenta el estudio de oferta de Empleo Público correspondiente a 2022, **distinguiendo entre plazas de estabilización** (plazas estructurales ocupadas de manera ininterrumpida anterior a diciembre de 2020) **y de reposición** (jubilaciones y nueva creación). Presenta un total de OEP de 1575 plazas, incrementando en 474 plazas la oferta presentada el 5 de abril. **De estas 1575 plazas, justifican el reparto y la intención de convocar:**

- **Las 899 plazas de estabilización van a los cuerpos de EEMM**, cuya tasa actual de interinos está en el 22,55%. De estas:
 - **783 plazas corresponden a plazas de estabilización ocupadas 3 años anteriores a diciembre de 2020: se ejecutarán en 2023 por concurso-oposición** de la transitoria cuarta del RD 270/2022 para EEMM.
 - **116 plazas de estabilización ocupadas 5 años anteriores a 1 de enero de 2016: se ejecutarán (fecha por determinar) por concurso de méritos** de la transitoria quinta del RD 270/2022 para EEMM.
- **Las 676 plazas de reposición para el cuerpo de Maestros: se ejecutarán en 2024 por concurso-oposición del RD 276/2007** (faltaría añadir la reposición de la OEP de Maestros de 2023, **alcanzando un total de en torno a 1.000 plazas**), al estar la tasa de interinidad por debajo del 8% con las oposiciones de este año.

*Matizan que la fecha de convocatoria de estos procesos es provisional y dependerá de lo que acuerden con el resto de CCAA.

Además, la Administración de CLM, al igual que el resto está obligada a asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos, además de presentar un estudio al Ministerio de Administraciones Públicas con el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal.

Presenta también la propuesta de OEP por especialidades de los distintos cuerpos, en función de las vacantes disponibles (a la OEP se le podrá dar difusión tras la próxima Mesa Sectorial).

*Asimismo, presenta una relación de plazas para **el concurso de méritos** (ocupadas ininterrumpidamente desde antes de enero de 2016, que afectaría a 116 plazas de secundaria, FP y, principalmente a ERE.*

Como acompañamiento a este estudio, presentan los datos del total de docentes de la región, funcionarios e interinos, según las distintas situaciones administrativas y programas en funcionamiento, para el cálculo de la tasa de interinidad.

*Afirman que, con la convocatoria de este año de 1035 plazas, más la OEP de 1575 plazas de 2022, presentada hoy, **la tasa global de interinos de todos los cuerpos docentes quedaría en el 8%, motivo por el que las plazas de reposición van al cuerpo de Maestros.***

ANPE:

Desde ANPE vamos a elaborar nuestra intervención bajo el análisis de 4 puntos fundamentales:

1. DATOS PRESENTADOS POR LA CONSEJERÍA:

El estudio presentado hoy por la Consejería nos plantea numerosos interrogantes. **Hasta la fecha no se nos habían facilitado unos datos tan detallados del número de interinos** actual por cuerpo, acompañándolos con el porcentaje de plazas a tiempo parcial, situaciones especiales, docentes en comisión de servicios, excedencia, programas especiales,... para justificar la oferta final de plazas para cumplir con el objetivo de reducir la tasa de interinidad por debajo del 8%.

Punto aparte merece el análisis de los mismos, que serán objeto de debate en futuras mesas sectoriales, pero a primera vista demuestran la cantidad de empleo precario a tiempo parcial (al que además no se le permite la compatibilidad acordada).

Además, reflejan que la Consejería y el Gobierno regional maquillan los datos como por ejemplo con los fondos COVID, de los que se dijo que aumentaban la plantilla en 3000 efectivos. **Desde ANPE presentamos un estudio demostrando que no era así. Ahora, los datos facilitados por la Consejería, nos dan la razón, indican que son 631 cupos.**

Desde ANPE exigimos que esta transparencia de datos sea la que impere a partir de ahora.

2. ANÁLISIS DE LA LEY 20/2021

Somos conscientes que tenemos serias limitaciones, impuestas por la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad del empleo público. **Una ley que ha creado unas falsas expectativas**, motivadas por sindicatos presentes en esta Mesa y por el propio Gobierno estatal, 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*.

Nos encontramos en una situación extraordinaria derivada de ligar las OEP a las tasas de reposición, a veces por imposición otras por malos Acuerdos, que han generado las elevadas tasas de interinos que hay en todo el Estado, parapetadas por criterios restrictivos en los Presupuestos Generales y agravadas además por las medidas impuestas de contención del gasto público.

La Directiva Europea 1999/70 CE del Consejo, relativa a la cláusula 5ª del Acuerdo Marco y la jurisprudencia del TJUE han motivado **la reclamación de la Comisión Europea al Estado Español medidas contundentes para corregir esta situación, fijando un plazo de cumplimiento de la modificación del ordenamiento jurídico.**

Este hecho que **obliga a la Consejería a presentar esta oferta refleja la realidad de esta mala praxis que ha generado un abuso de la temporalidad** (superando el 30% de interinos en todo el Estado) por parte de las administraciones educativas.

Ahora nos encontramos, fruto de otro mal Acuerdo de la Mesa general de Negociación de los empleados públicos con los sindicatos de esa Mesa, y las modificaciones de la Ley en el Congreso de los Diputados, con esta situación en la que había que adaptar nuestra normativa por las medidas impuestas por la Comisión Europea, **pero se ha hecho realmente mal.**

Esta ley no tiene en cuenta las peculiaridades del ámbito docente sino la de ayuntamientos, diputaciones y otros organismos (fija unos plazos -enero de 2016 hasta 2020-

que nada tiene que ver con los periodos de contratación de los interinos), y no obliga a la coordinación de las administraciones educativas para evitar la discriminación de los docentes de las distintas CCAA.

3. ANÁLISIS DEL NUEVO RD 270/2022

Desde ANPE advertimos en la última Mesa Sectorial, en la que se nos aportaba una Oferta inicial de 1101 plazas, que nos encontramos estudiando la OEP de este año derivado del proceso de estabilización, sin saber cómo sería el RD que definiera el proceso, que procedimiento se articulará el concurso de méritos y para qué Plazas, sin currículo de la comunidad y sobre todo sin haber tenido en cuenta la situación del profesorado interino de CLM que se pueda ver gravemente perjudicado, al sufrir un agravio comparativo al no computar administrativamente los meses de verano cuando no ocupan una vacante o no pudiendo optar a plazas de comunidades con requisito lingüístico, entre otras cuestiones.

El pasado 13 de abril se publicó el RD 270/2022, del que conocimos el día anterior a su publicación que sufría una importante modificación por la “falta de cobertura legal” de la inclusión de las plazas de reposición (jubilaciones) en este modelo transitorio.

Con la publicación de este RD que modifica el RD 276/2007 nos encontramos con 3 sistemas de acceso:

- **Concurso-Oposición del RD 276/2007**, para la ejecución de las plazas de reposición (jubilaciones y nueva creación (pruebas eliminatorias, supuesto práctico, 66%-33%,...).
- **Concurso-Oposición según Disposición transitoria cuarta del RD 270/2022**, para la ejecución de las plazas de estabilización de los 3 años anteriores a diciembre de 2020 (tema y UD, pruebas no eliminatorias, 60%-40%, una bola más en sorteo,...). A este respecto cabe destacar, que en el Cuerpo de Maestros el haber trabajado por otra especialidad a la que te presentas puntúa la mitad, con el hándicap de que en CLM la lista de interinos del cuerpo de maestros es una lista única (no como en otras CCAA).
- **Concurso de méritos según Disposición transitoria quinta del RD 270/2022**, para la ejecución de las plazas de estabilización de los 5 años o más, anteriores a enero de 2016 (concurso de méritos a la especialidad según el orden del baremo, no a plazas concretas). Es importante señalar que el dictamen del Consejo de Estado sugiere que se clarifique el ámbito de plazas sobre el que se proyectará el concurso de méritos -algo que no se ha hecho-.

Desde ANPE hemos sido muy críticos con el sistema tradicional del RD 276/2007, muy subjetivo y con muchas carencias, pero también lo somos con estos dos nuevos sistemas transitorios que no tienen en cuenta las peculiaridades de los interinos de los centros educativos de la región, y no da respuesta a los interinos 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. Por ejemplo, el límite de experiencia en el baremo, genera grandes desventajas frente a interinos de otras CCAA donde sí ha existido convocatorias de oposición de su especialidad.

Queremos señalar que, si las administraciones educativas no ponen remedios, al no existir coordinación entre las CCAA, nos encontraremos con:

- **Poca claridad** en los criterios de definición y amplia desigualdad de la oferta de plazas por concurso de méritos y por concurso-oposición.
- El **concurso de méritos**, al ser un concurso de libre concurrencia convocado por las distintas CCAA y que **no requiere de presencialidad alguna**, propiciará que todo el profesorado pueda participar y de hecho lo haga en todas las convocatorias que realicen las CCAA en las que se oferten plazas de su especialidad y que, los que tengan la máxima puntuación lleguen a obtener plaza en más de una Comunidad Autónoma y, al elegir una de ellas, queden el resto vacantes. Esta situación, si no es remediada, conllevará que se queden multitud de plazas desiertas, que deberán ser ocupadas nuevamente por un interino.
- Interinos con **doble posibilidad de obtener plaza (requisito lingüístico)**: Plazas que puedan ser susceptibles de convocar en concurso de méritos (al ser Cuerpos estatales) podrán ser obtenidas por interinos de otras CCAA (algunas comunidades con requisito lingüístico que no permiten optar a los interinos de otras CCAA como la nuestra, y que también convocará proceso para interinos que tengan la competencia lingüística de su comunidad).
- **Desventaja para los interinos de Castilla-La Mancha** (que con el mismo tiempo trabajado tendrán menos baremo de experiencia): también se dará el caso de interinos de cualquier CCAA que optarán a plazas, cuyo derecho han sido generados por interinos de CLM, a los que además no se les computa el verano con cinco meses y medio -siendo los docentes que peores condiciones tienen de toda España en este sentido-, cuando en otras CCAA sí se reconoce.
- **Funcionarios de carrera que podrán optar en concurso de méritos o concurso-oposición, mediante la transitoria del RD 270/2022, y optar a plazas de estabilización.**
- El **efecto llamada** de varias especialidades que producirá, a largo plazo, elevar de nuevo la tasa de interinos. Si hay un número elevado de interinos de otras CCAA que obtienen plaza en CLM, al cabo de pocos años volverán en concurso de traslados a su comunidad incrementando de nuevo la tasa de interinos en nuestra comunidad.

4. VALORACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PRESENTADA

ANPE siempre ha defendido desligar las OEP de las tasas de reposición, y basarlas en las necesidades reales de los centros educativos, dotando de estabilidad las plantillas y reduciendo las tasas de interinos por debajo del 8%.

Hoy nos presentáis una OEP con 474 plazas más. Preguntamos por qué no se han incluido varias de nuestras aportaciones de plazas que cumplen el criterio de estar desempeñadas ininterrumpidamente desde antes de 2016, como marca la Ley 20/21.

De acuerdo a estos datos, es la oferta más amplia a la que podemos llegar para cumplir con la reducción de la tasa de interinos, consolidando la estabilización en el 8% y el 120% de la tasa de reposición, que marca la Ley.

Queremos hacer una reflexión sobre la OEP de Maestros que se celebrará en junio, si la Consejería hubiera atendido las demandas de los sindicatos que generaron, a sabiendas, falsas esperanzas a los interinos de nuestra comunidad pidiendo esperar a la publicación del RD que modificaría el RD 276/2007, nos encontraríamos sin oposiciones este año al cuerpo de Maestros. Además, si se hubiesen podido retrasar, las oposiciones se habrían celebrado por el mismo sistema del RD 276/2007, al ser plazas de reposición.

Por último, **desde ANPE consideramos que este Real Decreto 270/2022 no satisface plenamente a nadie**, por lo que exigimos que las comunidades tengan la necesaria lealtad para delimitar con los mismos criterios las plazas a ofertar en cada caso y en cada cuerpo, que eviten desequilibrios en la ejecución de la Ley; que **la Consejería de Educación impulse medidas para la máxima coordinación posible con el resto de administraciones educativas para solventar los problemas que ha generado su publicación**; y, por supuesto, **que defienda los derechos de nuestros docentes, y que 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.

CONSEJERÍA:

Es imposible convocar oposiciones con ambos sistemas a la vez, porque limitas derechos a los aspirantes al no poder presentarte a ambas, ni durante el curso pues no podrían conformar tribunales.

Repiten que el concurso de méritos no es a plazas concretas, es a la especialidad.

Reiteran que lo razonable, por el espíritu de la Ley 20/21 y por los plazos fijados, es meter la estabilización en EEMM al estar la tasa de interinos en el 22%; y reposición a Maestros, que con la oposición de este año, su tasa se situará en el 6%

Responden que los funcionarios de carrera pueden presentarse por el sistema transitorio del RD 270/2022, siempre que sean de un cuerpo distinto al de la especialidad convocada.

Permitirán, hasta mañana, realizar más propuestas de plazas concretas.

ANPE, el sindicato de la Enseñanza Pública.

Docentes como tú.

27 de abril de 2022.