

APROBADO EL PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO (PROCEDENTE DEL REAL DECRETO-LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO).

A falta de su tramitación en el Senado, donde no se esperan modificaciones, y su posterior concreción en las administraciones implicadas, esta ley supone un importante avance en la estabilidad del personal de los servicios públicos.

STE-CLM se enorgullece de que algunas de nuestras propuestas, que durante décadas han sido denostadas por otras organizaciones sindicales, sean por fin asumidas por los partidos políticos y concretadas en una ley. Solo hacía falta voluntad política para apostar por los servicios públicos y sus trabajadores, como siempre. Sin embargo, hay una diferencia entre conocer el camino y andar el camino. Por eso nos queda la parte más importante de este proceso: ¿cómo se va a aplicar esta ley en el sector educativo y en Castilla-La Mancha?

Desde STE-CLM trasladaremos la siguiente interpretación en nuestro ámbito de actuación para nuestra región, en beneficio de nuestro sistema educativo público y, por tanto, de su alumnado. Cualquier otra interpretación lesiva, la llevaremos a los tribunales.

1º. SE DEBE MINIMIZAR LA TEMPORALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN, LIMITANDO EL USO DE LA FIGURA DEL PERSONAL INTERINO EN EDUCACIÓN.

Los últimos datos oficiales en el sistema público de educación de Castilla-La Mancha son del 30 de junio de 2021. Según estos, tenemos más de 1/3 de docentes interinos: 11.244 personas sobre un total de 30.773 docentes.

Este dato indica el abuso que nuestra administración ha hecho de esta figura: las órdenes de plantillas estaban infradotando de funcionarios de carrera a los centros educativos y las ofertas de empleo público no eran capaces de cubrir las necesidades de nuestro sistema, siendo ineficiente el modelo actual al que STE-CLM ha sido el único sindicato que se ha opuesto, al igual que al modelo de confección de plantillas orgánicas.

Con el nuevo sistema, solo se podrá nombrar a personal funcionario en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; pasados dichos años, se deberá incluir en la oferta de empleo público. No valen excusas como la dificultad de conformar tribunales de oposición; es una responsabilidad de la administración y deben asumirla con esta nueva ley.

El profesorado debería estar tranquilo en cuanto a la redacción de *“transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad”*, porque en educación los nombramientos son anuales y renovables en función de la necesidad del servicio.

Ahora bien, el aumento de personal funcionario está ligado a la disminución del personal interino, provocando de esta manera que disminuya la oferta de vacantes en los procesos de inicio de curso de los últimos años.

2º. PROCESO EXTRAORDINARIO: CONCURSO DE MÉRITOS.

La disposición adicional sexta prevé que *“las administraciones públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 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. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales”*.

Esta redacción nos ha generado muchas dudas de su posible aplicación a educación, pues la ocupación de la plaza se interrumpe cada 31 de agosto y además en los veranos de 2016 y 2017 se despedía al funcionario interino el 30 de junio. Sin embargo, puesto que esta es una particularidad propia de nuestro sector y entendiendo que el Ministerio de Educación debe acogerse a los principios de esta ley, se deberán establecer mecanismos para calcular cuál es el número de plazas estructurales que se deben estabilizar por haber sido ocupadas de forma continuada en los últimos años en cada administración educativa.

Vaya como ejemplo estas tablas, que recogen las vacantes a jornada completa ofertadas en los últimos 3 cursos a funcionarios en prácticas e interinos:

| CUERPO | CURSO 2019-20 | CURSO 2020-21 | CURSO 2021-22 |
|---|---|---------------|--|
| 597- MAESTROS | 1.909 | 1.532 | 1.877 |
| | 1050 de estas vacantes asignadas a funcionarios/as en prácticas | | |
| CUERPO | CURSO 2019-20 | CURSO 2020-21 | CURSO 2021-22 |
| 590- SECUNDARIA | 1.643 | 2.261 | 3.065 |
| 591- PTFP | 410 | 486 | 525 |
| 592- EOI | 49 | 45 | 50 |
| 594- MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS | 129 | 128 | 147 |
| 595- ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO | 68 | 72 | 83 |
| 596- MAESTROS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO | 8 | 10 | 10 |
| TOTAL | 2.307 | 3.002 | 3.880 |
| | | | de estas vacantes, 1023 asignadas a funcionarios/as en prácticas |

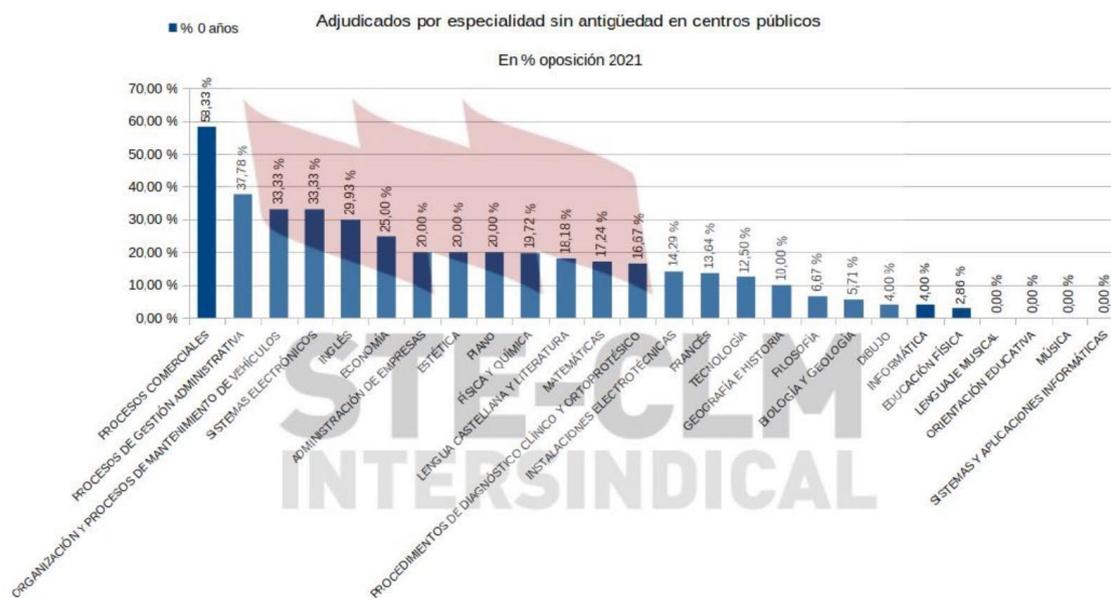
Según estos datos, hay aproximadamente unas 900 vacantes en el cuerpo de maestros y unas 2.300 en el resto de cuerpos, que deberían estabilizarse porque llevan años ofertándose como tal. Estos datos se deben ajustar a la información más precisa que dispone la administración, estableciendo esta unas normas generales y transparentes.

Este proceso no implicará regalar plazas a nadie por tener años trabajados, sino que será un proceso abierto que, tras fijar el número de plazas a ofertar, exigirá al profesorado a presentar méritos donde la experiencia prevalecerá, pero no será lo único. Este proceso se realizará solo una vez, como marca la ley, antes de que finalice el 2024.

3º. DOS PROCESOS PARALELOS Y DEPENDIENTES: ESTABILIZACIÓN Y REPOSICIÓN.

Las plazas de estabilización no tienen que ver con las de reposición, por lo que en principio las ofertas de empleo público que hay actualmente aprobadas y las que vendrán en el futuro saldrán de las personas que se jubilen, fallezcan o dejen de ser funcionarias. Esto asegura que en los próximos años las ofertas de empleo público sigan siendo amplias, e incluso se puedan aumentar cuando una vacante se entienda que se ha estado cubriendo durante 3 cursos consecutivos.

Aun siendo independientes el proceso de estabilización (concurso de méritos) y el de reposición (concurso-oposición), en el segundo se beneficiarán los nuevos opositores porque las personas con mayores méritos adquirirán la condición de funcionario por el primero. Se evitará así lo que sucede en algunas especialidades cuando hay “tapón” porque se convocan muy pocas plazas y hay un alto número de personas interinas con mucha experiencia. El caso más agudo en las últimas oposiciones de junio de 2021 ha sido el de las especialidades de Lenguaje musical, Orientación educativa, Música y Sistemas y Aplicaciones informáticas, donde no ha aprobado ninguna persona sin experiencia previa.



STE-CLM siempre ha apostado por el acceso diferenciado a la condición de funcionario atendiendo a los perfiles diferentes que se presentan a los sistemas de acceso. Aunque solo se vaya a aplicar una vez, será la que estemos más cerca de nuestras demandas sindicales.

4º. PRUEBAS NO ELIMINATORIAS EN LAS OPOSICIONES.

La modificación del EBEP abre las puertas a las pruebas no eliminatorias para que todas las personas que participan en el sistema de selección puedan ser valoradas tanto en la oposición como en el concurso. Hasta ahora, en el sistema prevalecía la oposición al concurso, y ahora se igualan con la nueva redacción: *“El sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición”.*

Esta novedad se deberá negociar en el Ministerio de educación, sustituyendo el R.D. 276/2007, tal y como se comprometía STE-CLM a reivindicar en su programa electoral.

5º. HERRAMIENTAS DE CONTROL DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO EN EDUCACIÓN.

El proyecto de ley establece una serie de herramientas que pueden impedir que la administración siga haciendo abuso de la temporalidad en la contratación del personal. Esto será muy útil a los sindicatos para velar por su cumplimiento, pues si no se cumple con el fondo de la ley en la negociación, entrarán en juego las asesorías jurídicas con una ley que refuerza su actuación. Entre los argumentos que incluye la ley nos encontramos:

- *“Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades”*. De esta forma, se podrán exigir responsabilidades a los políticos que ostentan cargos en la gestión del personal.
- *“Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho”*. Con esta redacción, se empuja al acuerdo entre administración y representantes sindicales para evitar la nulidad de adjudicaciones, de creación de plantilla orgánica, etc. Se pasará de “mesas de información” a “mesas de negociación” reales.
- *“Las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados”*. STE-CLM exigirá la máxima transparencia en este proceso.
- *“El Ministerio de Hacienda y Función Pública, en el marco de la cooperación en materia de administración pública, elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de la temporalidad en el empleo público”*.

6º. CALENDARIO DE APLICACIÓN.

Según el proyecto de ley, *“Las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024”*.

Cuando se sancione esta ley, STE-CLM instará al ministerio a reunirse con urgencia con las organizaciones sindicales para establecer el calendario de los procesos habituales de oposiciones y el nuevo proceso de estabilización, marcando plazos para hacerlo de forma rigurosa.

CONCLUSIÓN: UNA LEY QUE PODRÍA BENEFICIAR AL PROFESORADO, en el caso de que se aplicara correctamente

- El personal funcionario verá un aumento en la plantilla orgánica, pudiendo optar por concurso general de traslados a plazas estructurales que actualmente se ofertan en el concursillo, dando más estabilidad a su trabajo y a sus situaciones personales.
- El personal interino con varios años de experiencia podría adquirir la plaza de funcionario de carrera en el concurso aportando todos los méritos que la convocatoria

recoja. No habrá plazas para todos, pero todos los que la obtengan se la habrán merecido.

- Para el resto de personal interino, se puede establecer un sistema de acceso con pruebas no eliminatorias, donde pueda demostrar sus capacidades didácticas por encima de las memorísticas.
- Para los nuevos opositores, se enfrentarán al sistema de acceso con menos competidores que habrán adquirido ya su condición de funcionarios de carrera por méritos, teniendo más posibilidades para adquirir su puesto de funcionario de carrera de forma directa.
- Para el alumnado, tendrá un profesorado más estable en su centro y enfocado en su trabajo, sin dedicar su energía en preparar oposiciones.
- Para el sistema educativo público supondrá un fortalecimiento, una profesionalización, una mayor eficacia en su gestión y desarrollo.
- Para el sistema de contratación pública, por fin se aplicará el marco europeo que durante años se ha estado incumpliendo con la bendición de los tribunales de nuestro sistema jurídico.

STE-CLM y su asesoría jurídica está atenta a todos los movimientos del Ministerio de Educación y FP y de la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha para que se ajusten a la realidad descrita en este informe.