

Procesos de estabilización 2022-2024

1 Situación de partida de las negociaciones

El punto de partida para la negociación son las plazas sacadas ya a oferta de empleo público. En particular son las 1643 plazas de estabilización que hay ofertadas. Esas plazas deben ejecutarse en el seno de los procesos de estabilización que tendrán lugar de aquí a 2024. Algunas de ellas se convocarán en un concurso excepcional de méritos sin examen de oposición. Las otras se ejecutarán en un concurso-oposición regulado por un modelo de acceso transitorio simplificado y sin partes eliminatorias.

	Cuerpo de Maestros	Secundaria y otros	Total
Reposición	905	252	1157
Estabilización	932	711	1643

El punto más difícil de las negociaciones mantenidas con la administración ha sido el intento de determinar qué plazas cumplen con los requisitos para incluirse en el concurso excepcional de méritos, teniendo en **cuenta siempre que cada plaza que se convoque por concurso se resta de las que se convocarán por concurso-oposición simplificado.**

2 Requisitos para el concurso excepcional de méritos

Los requisitos que debe cumplir una vacante para poder ofertarse por la modalidad del concurso excepcional de méritos vienen expresadas en dos disposiciones adicionales de la **Ley 20/2021**:

- **Disposición adicional sexta:** "aquellas plazas que [...] hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016."
- **Disposición adicional octava:** "las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016."

Las dos disposiciones adicionales enuncian cosas muy diferentes, la sexta habla de **vacantes** y del tiempo que han estado ocupadas de modo temporal y la octava habla de **personas** y del tiempo que han estado trabajando de modo temporal para la administración.

La disposición adicional sexta

Esta disposición adicional habla un lenguaje muy parecido al de los anteriores procesos de estabilización que se referían a las plazas ocupadas temporalmente en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2017. Por lo tanto, sólo debería afectar masivamente a aquellas administraciones públicas que **no hayan cumplido con los anteriores procesos de estabilización.**

En cualquier caso la Ley 20/2021, a través de la disposición adicional sexta, obliga a analizar las plantillas para determinar qué plazas han estado ocupadas de modo temporal entre 1 de enero de 2016 y 31 de diciembre de 2020. En su aplicación a los cuerpos docentes se trataría de determinar qué vacantes han estado ininterrumpidamente ocupadas de modo temporal entre los cursos 2015/16 y 2020/21.



La Ley 20/2021 exige a su vez que los procesos de estabilización **no supongan incremento presupuestario**, es decir, prohíbe que dichos procesos puedan utilizarse para incrementar las plantillas. Por lo tanto, quedan excluidas aquellas vacantes que tengan propietario o sobre las que algún funcionario pueda tener reserva de puesto de trabajo (vacantes generadas por reducciones de equipo directivo, funcionarios en comisión de servicio en otro puesto, situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo, etc.)

La principal dificultad para aplicar esta disposición adicional estriba en el **método** para localizar estas plazas. La administración propuso inicialmente un método estimatorio que sólo analizaba las vacantes de aquellas especialidades que consideraban sospechosas. Según este método únicamente se consideraban sospechosas aquellas especialidades en las que el número mínimo de vacantes completas ocupadas por interinos entre los cursos 2015/16 y 2020/21 era inferior a las ofertadas en los procedimientos selectivos convocados en esos años. Siguiendo este método la administración sólo había detectado 7 vacantes que cumpliesen con la adicional sexta.

Desde CCOO nos opusimos a este método por considerar que **no era un método exhaustivo** que permitiese detectar con seguridad todas las vacantes de la adicional sexta. En su lugar, propusimos partir del análisis de en qué centros habían existido vacantes completas de la misma especialidad ocupadas por interinos durante esos 6 cursos. Ese punto de partida **debía ser el número máximo de vacantes susceptibles de cumplir con la disposición adicional sexta**.

CCOO se comprometió a hacer el cribado previo de vacantes completas ocupadas por interinos si la administración se comprometía a hacer el análisis fino de cada una de esas vacantes. Nuestro trabajo arrojó que **sólo existían 393 vacantes que durante esos 6 cursos hubiesen estado ocupadas por personal interino**. El análisis que la administración hizo de esas vacantes mostró que la mayor parte de las mismas o bien se originan en horas de reducción de equipos directivos o bien habían sido provistas por concurso de traslados durante ese periodo a funcionarios que habían solicitado comisión de servicio.

Finalmente, las 393 se quedaron en 20 plazas adicionales a la oferta inicial de la administración. Eso sí, empleando un método exhaustivo que permite establecer que, salvo error, no existen más vacantes susceptibles de cumplir con la disposición adicional sexta.

La disposición adicional octava

La disposición adicional octava es bastante novedosa con respecto a los anteriores procesos de estabilización y al funcionamiento general de la provisión de puestos docentes. Nunca antes se había enunciado que el criterio para ofertar o no una plaza pudiese no deberse a la naturaleza y duración de la propia vacante, sino al **hecho coyuntural de estar ocupada por una persona con una determinada trayectoria de nombramientos** con la administración. Es por ello que incluso administraciones que hayan cumplido con sus obligaciones de sacar plazas a concurso de traslados y a oposición con regularidad pueden encontrarse con un buen número de plazas a sacar al concurso excepcional de méritos en virtud de esta disposición adicional.

Probablemente el espíritu de esta extraña disposición sea el de sancionar la existencia en las administraciones públicas de **empleo estructural que no se desarrolla en una única vacante**. Por ello, se trata de localizar a aquellas personas que tienen una **relación estructural** con la administración anterior a 1 de enero de 2016, aunque su trabajo se haya desarrollado en distintos puestos a lo largo de los años. Por cada persona que encontremos en esta situación debería salir una plaza a concurso excepcional de méritos siempre que exista plaza estructural en esa especialidad.

¿Cómo determinamos que una persona tiene una relación estructural con anterioridad a 1 de enero de 2016? Verificando si esa persona ha trabajado, por lo menos entre los cursos 2015/16 y 2020/21, en **vacantes completas de plantilla**. Debe tratarse de vacantes de plantilla porque si sacáramos plazas a partir de personas que realizan sustituciones incrementaríamos las plantillas, algo prohibido por la Ley 20/2021. Además resultaría difícil justificar que una persona que realiza sustituciones o trabaja a tiempo parcial tiene una "relación estructural" con la administración.



La otra cuestión que debe plantearse es ¿cuánto tiempo debe haber trabajado una persona durante esos seis cursos para que su relación con la administración se considere estructural? Esta cuestión ha sido objeto de intensas negociaciones con la administración a raíz de su propuesta inicial de otorgar **sólo 14 días de margen** durante esos cursos, es decir, era necesario tener trabajados 2178 días en ese periodo.

CCOO se opuso a un criterio tan restrictivo y propuso **90 días de margen** de tal modo que por cada persona que hubiese trabajado, por lo menos, desde 15 de septiembre en vacantes estructurales entre los cursos 2015/16 y 2020/21 se ofertara una plaza por concurso excepcional de méritos.

La administración aceptó esta propuesta, que además, coincidía con las recomendaciones del Ministerio, incrementando con ello el número de plazas a ofertar por esta disposición adicional a 241.

3 Calendario de ejecución del proceso

La administración tiene prevista la siguiente calendarización para los tres tipos de procesos selectivos que pueden darse de aquí a 2024. En principio, la pretensión de la consejería con respecto a los dos procesos de secundaria de 2023 es convocar los dos procedimientos de modo paralelo impidiendo con ello que las personas aspirantes puedan presentarse a los dos.

AÑO	CUERPO	PLAZAS	SISTEMA
2022	Todos	266	Concurso excepcional de méritos
2022	Catedráticos Música	7	Concurso-oposición del RD 276 sin transitorio
2023	Secundaria y otros	579	Concurso-oposición transitorio simplificado
2023	Secundaria y otros	248	Concurso-oposición del RD 276 sin transitorio
2024	Cuerpo de Maestros	798	Concurso-oposición transitorio simplificado

4 El papel de CCOO en la negociación

CCOO ha defendido durante todo el proceso negociador, no tanto que se oferten pocas o muchas plazas al concurso, sino que se cumpla estrictamente con la ley y que se haga de un modo tan transparente que no pueda caberle duda a nadie de que se está cumpliendo estrictamente con lo que marca la Ley 20/2021. Para nosotros es de vital importancia que quien concurra en los venideros procesos de estabilización tenga la **máxima seguridad jurídica** y que, por lo menos, la plaza que pueda obtener no se vea cuestionada porque la administración haya realizado una aplicación errónea u opaca de las disposiciones adicionales sexta y octava.

Las propuestas de CCOO han ido en la línea de **dotar de mayor seguridad al proceso** sustituyendo un método estimatorio o probabilístico de determinación de las vacantes por un método exhaustivo.

Nuestras propuestas también han conseguido **elegir en 69 el número de plazas a sacar a concurso** con respecto a la propuesta inicial de la consejería.

	Cuerpo de Maestros	Secundaria y otros	Catedráticos	Total
Propuesta inicial	110	85	2	197
Propuesta final	134	130	2	266



Murcia: 968219080
Cartagena: 968120737
Lorca: 968469319



femurcia@fe.ccoo.es

<http://murcia.fe.ccoo.es>



5 La posición de CCOO

Desde CCOO valoramos muy positivamente el plan para ejecutar en los próximos dos años 1643 plazas de estabilización que situará nuestra **tasa de temporalidad por debajo del 8%**. Este descenso en la temporalidad es fruto tanto de los acuerdos que venimos suscribiendo a nivel estatal como de las negociaciones sobre oferta de empleo que hemos realizado en la Región en los últimos años. Éstas se han saldado con la oferta de **2694 plazas de estabilización adicionales a las de reposición a convocar en el período comprendido entre 2018 y 2024**.

También valoramos positivamente que la administración incorpore nuestras propuestas para la determinación de las plazas del concurso excepcional de méritos. Pensamos que dotan al proceso de una **mayor transparencia y seguridad jurídica**.

Sin embargo, **el panorama global en el que se enmarcan estas negociaciones nos impide apoyar en Mesa Sectorial la propuesta de plazas para el concurso de méritos**. La situación creada de modo conjunto por la Ley 20/2021, el Real Decreto 270/2022 y el dictamen del Consejo de Estado sobre éste último nos deja una situación para los procesos de estabilización **plagada de incertidumbre y de injusticias**. En particular, nos parece especialmente grave:

- La negativa del Ministerio a **poder acumular la reposición a la estabilización en un mismo proceso selectivo**. Con ello se parcelan las plazas de un modo que no beneficia a nadie y se hacen coexistir tres sistemas de acceso provocando incertidumbre y desorientación entre las y los aspirantes. La sola insinuación de la Consejería de Educación de que va a hacer coincidir en el tiempo las oposiciones de reposición y estabilización de secundaria nos parece un disparate y una clara vulneración de la libre concurrencia al impedir a las personas aspirantes presentarse a un procedimiento para el que cumplen los requisitos.
- El baremo que finalmente establece el RD 279/2022 para los procesos de estabilización **no valora adecuadamente la experiencia docente, ni el mérito de haber aprobado oposiciones antes de 2012**. Además, al valorar la experiencia en la especialidad por encima de la experiencia en el cuerpo, va a crear situaciones de agravio comparativo muy injustas, especialmente en el Cuerpo de Maestros.
- El concurso excepcional de méritos **desprotege en muchos casos al profesorado interino frente a efectos llamada**, especialmente, en las especialidades pequeñas de enseñanzas de régimen especial en las se aboca al profesorado interino a un concurso al que va con las manos atadas sin poder defender la plaza que ocupa en un examen de oposición.

Por ello, aunque CCOO ha hecho lo que estaba en su mano para dotar de mayor seguridad y transparencia al procedimiento, no puede apoyar un proceso de estas características.



Murcia: 968219080
Cartagena: 968120737
Lorca: 968469319



femurcia@fe.ccoo.es

<http://murcia.fe.ccoo.es>

