

INFORME PARA LA NEGOCIACIÓN

OEP de Enseñanzas Medias 2027

Una oferta amplia para Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas, con criterios por especialidad y objetivo real de interinidad inferior al 8 %

TESIS CENTRAL Si el Gobierno regional quiere apostar por la Formación Profesional, 2027 debe ser el año de una oferta de empleo público amplia, diversificada y suficiente para todas las especialidades con necesidad estructural. La estabilidad no puede medirse solo en el conjunto del cuerpo mientras se cronifica la interinidad en FP y las EOI.

Documento de trabajo de CCOO Enseñanza Castilla-La Mancha

Resumen

La convocatoria de 2027 no puede ser una repetición de la distribución histórica. Debe corregir los déficits acumulados de FP y EOI, usar el máximo de plazas legalmente posible y demostrar, con datos por especialidad, que la plantilla estructural avanza hacia una temporalidad inferior al 8 %.

- El histórico aportado para 2008–2025 recoge 53 denominaciones o series de especialidad. Solo 7–8 aparecen con cierta continuidad; más de 15 no vuelven a figurar desde 2008 y varias solo aparecen en el proceso extraordinario de 2023.
- La estabilidad agregada del cuerpo oculta bolsas de temporalidad muy superiores en determinadas provincias, centros y especialidades. Las asambleas sitúan la FP regional en torno al 30 % y aportan casos como Guadalajara o Mantenimiento de Vehículos; son alertas que la Consejería debe confirmar con datos oficiales desagregados.
- Las EOI no tienen convocatoria de oposiciones desde 2008 según el histórico y los testimonios analizados. Jubilaciones, pérdida de funcionarios de carrera y agotamiento de bolsas hacen imprescindible que entren en la OEP de 2027.
- La nueva FP dual aumenta la necesidad de equipos estables: relación continuada con empresas, seguimiento del alumnado, evaluación compartida, prospección y gestión. El personal experto externo debe ser excepcional, nunca una plantilla paralela.
- La OEP debe acompañarse de justicia retributiva: extensión administrativa de la equiparación A1 en las especialidades integradas en el 590; complemento autonómico para el 598 bajo el principio de mismo trabajo, mismo salario; y solución digna para el PTFP sin titulación universitaria.
- El 120 % de reposición es la regla ordinaria aplicable a Educación como sector prioritario, pero no agota la capacidad legal de la Administración. El artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022 permite autorizar una tasa específica extraordinaria para reducir la temporalidad estructural hasta el objetivo del 8 %, mediante una planificación plurianual justificada.
- CCOO exige que la Consejería presente dos escenarios: la oferta resultante de la reposición ordinaria del 120 % y la oferta necesaria, incluida la tasa específica, para situar FP y EOI por debajo del 8 % de temporalidad estructural.

DECISIÓN QUE SE EXIGE Negociar primero el mapa de necesidades y después el número de plazas: especialidad por especialidad, provincia por provincia, incorporando vacantes estructurales, jubilaciones previstas, nuevas implantaciones y jornadas parciales estructurales equivalentes.

1. Objeto y posición sindical

Este informe fija la posición de CCOO para la negociación de la oferta y distribución de plazas de los cuerpos de Enseñanzas Medias en 2027. Su prioridad es que Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas dejen de ser las grandes olvidadas de la planificación de plantillas.

CCOO valora que el Acuerdo de mejora del sistema educativo y las condiciones laborales prevea oposiciones de Enseñanzas Medias en 2027 y ofertas anuales con el máximo permitido. Precisamente por ello, la negociación debe convertir ese compromiso general en una distribución capaz de corregir déficits concretos y medibles.

No basta con cumplir formalmente una tasa global. Una especialidad sostenida durante años por personal interino, jornadas parciales o profesorado afín sigue teniendo un problema estructural aunque el promedio del cuerpo mejore.

2. Marco normativo: el 8 % exige planificación

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, fija como objetivo situar la temporalidad estructural por debajo del 8 % y vincula ese objetivo con una cultura de planificación, convocatorias regulares y cobertura definitiva de las vacantes. La propia ley identifica la falta de periodicidad de los procesos selectivos como una de las causas de la temporalidad.

El Real Decreto 800/2022 regula la integración del cuerpo a extinguir de PTFP en Secundaria y el nuevo mapa de especialidades. Este cambio de adscripción obliga a depurar la serie histórica: una denominación antigua no siempre coincide de forma literal con el cuerpo o especialidad vigente. La Administración debe aportar la correspondencia oficial antes de cerrar la OEP.

Referencia	Qué obliga o compromete	Consecuencia negociadora
Ley 20/2021	Temporalidad estructural por debajo del 8 %; prevención del abuso y planificación.	Datos de plazas estructurales y cobertura temporal, no solo personas o cupos coyunturales.
RD 800/2022	Integración en 590 y configuración del 598.	Mapa actualizado de bolsas, puestos y especialidades tras la reordenación.
Acuerdo CLM 2025–2028	Oposiciones de EEMM en 2027 y OEP anual con el máximo permitido.	Usar toda la capacidad legal y negociar una distribución correctora.
Ley 31/2022, art. 20.Dos.1.a	Educación es sector prioritario y dispone de una tasa ordinaria de reposición del 120 %.	El 120 % debe utilizarse íntegramente, pero no debe presentarse como techo absoluto.
Ley 31/2022, art. 20.Dos.4	Permite autorizar extraordinariamente una tasa específica para que la temporalidad no supere el 8 % de las plazas estructurales, con planificación plurianual.	Calcular y justificar una tasa adicional específica para FP y EOI si el inventario oficial acredita el exceso de temporalidad.
Ley 31/2022, art. 20.Siete.d	Exige remitir el instrumento de planificación y un certificado que identifique las plazas afectadas por la tasa específica.	La petición sindical debe traducirse en plazas identificadas, calendario y memoria justificativa, no en una cifra global.
TREBEP, arts. 10, 69 y 70	Limita la ocupación interina de vacantes, exige planificación de recursos humanos y vincula las necesidades presupuestadas a la OEP anual.	Las necesidades reiteradas no pueden normalizarse como sustituciones permanentes ni quedar fuera de la planificación selectiva.

PRECISIÓN El 8 % es un objetivo sobre plazas estructurales. CCOO propone, además, controlarlo por cuerpo, especialidad y provincia como indicador de gestión, porque el promedio regional puede ocultar déficits incompatibles con un servicio público estable.

2.1 El 120 por ciento es la tasa ordinaria y no el techo legal

CCOO valora que la Consejería aplique íntegramente la tasa ordinaria del 120 % prevista para Educación como sector prioritario. Pero cumplir esa regla no agota el marco legal. La misma norma presupuestaria que fija el 120 % incorpora una vía adicional y extraordinaria cuando la reposición ordinaria no basta para alcanzar el objetivo de temporalidad estructural.

El artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022 establece que cada Administración puede autorizar una tasa específica necesaria para que la temporalidad no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural, siempre que la medida se justifique mediante el correspondiente instrumento de planificación plurianual. Por tanto, la respuesta jurídica no puede terminar en «hemos llegado al 120 %». Debe continuar con otra pregunta: ¿ese 120 % permite realmente que FP y EOI se acerquen al 8 %?

La tasa específica no nace automáticamente ni permite fijar una cifra sin memoria económica y de personal. Precisamente por eso CCOO reclama los datos oficiales y el instrumento de planificación. Si esos datos confirman una temporalidad estructural muy superior al objetivo, la Consejería dispone de una habilitación legal expresa para superar la reposición ordinaria y debe motivar su decisión de utilizarla o de renunciar a ella.

2.2 Cumplir la ley exige planificación y plazas identificadas

Para activar una tasa específica no basta con invocar genéricamente la temporalidad. La Administración debe construir un expediente verificable que incluya:

- Un instrumento de planificación plurianual con diagnóstico, objetivos, calendario y previsión presupuestaria.
- La identificación y certificación de las plazas estructurales afectadas, tal como exige el artículo 20.Siete.d de la Ley 31/2022.
- La tasa de temporalidad de partida y la estimación posterior a la incorporación del personal funcionario de carrera.
- La separación entre vacantes estructurales, sustituciones coyunturales y jornadas parciales recurrentes que puedan agruparse o convertirse en puestos estables.
- Una explicación motivada de las especialidades incluidas y excluidas, con especial atención a las que llevan siete, diez o más años sin convocatoria.

Esta documentación no constituye una carga añadida inventada por la parte sindical: es la base necesaria para aplicar la propia excepción legal y para que la negociación colectiva pueda comprobar que la oferta responde a la realidad.

2.3 El promedio general no puede ocultar la interinidad de FP y EOI

El cumplimiento estadístico agregado no puede convertirse en una coartada de gestión. Una media conjunta puede mejorar porque determinados cuerpos o especialidades tienen una temporalidad baja y, al mismo tiempo, ocultar tasas muy elevadas en FP o EOI. Si la Consejería quiere sostener que Castilla-La Mancha apuesta por la Formación Profesional, debe identificar y resolver el foco concreto en el que se concentra la inestabilidad.

CCOO no confunde el indicador sindical desagregado con el cómputo jurídico general que corresponda. Exige algo más básico: que la Administración no utilice el promedio para negar un problema estructural acreditable. Debe facilitar la tasa total y, además, su desglose por cuerpo, especialidad, provincia y centro, con numerador y denominador, para conocer dónde se sitúan las plazas estructurales cubiertas temporalmente.

Si los datos oficiales confirman que FP se sitúa en torno al 30 % señalado en las asambleas o que las EOI permanecen muy por encima del 8 %, esas cifras no pueden diluirse en el conjunto de Enseñanzas Medias. Deben originar una medida correctora específica: más plazas en 2027, planificación plurianual y seguimiento semestral.

La Consejería debe presentar	Finalidad negociadora
Tasa general de temporalidad docente	Comprobar el cumplimiento global y la evolución regional.
Tasa de FP por cuerpo y especialidad	Localizar la interinidad estructural que la media general puede ocultar.
Tasa de EOI por idioma y provincia	Evitar que casi dos décadas sin oposiciones queden invisibilizadas.
Escenario con reposición ordinaria del 120 %	Conocer hasta dónde llega la regla general.
Escenario con tasa específica extraordinaria	Determinar las plazas adicionales necesarias para aproximarse al 8 %.

2.4 Un problema advertido desde la OEP de 2024

La documentación de la OEP de 2024 calculó una tasa de reposición docente de 561 efectivos y un máximo del 120 %, equivalente a 673 plazas. CCOO valoró positivamente que se agotara la tasa ordinaria, pero ya advirtió que la distribución por especialidades se negociaba sin conocer las vacantes estructurales reales.

En aquella Mesa se señaló, entre otros ejemplos, que seis plazas de Mantenimiento de Vehículos no cubrían siquiera la necesidad indicada para un solo centro con doce interinos. También se denunció que solo se convocaban cinco de las diecinueve especialidades procedentes del antiguo cuerpo de PTFP y que doce especialidades integradas en el 590 seguían sin una vía efectiva para que el personal interino pudiera acceder al nuevo cuerpo.

El precedente demuestra que utilizar el 120 % y distribuirlo de forma concentrada no resuelve por sí solo la temporalidad. La OEP de 2027 debe corregir esa inercia: primero debe medirse la necesidad estructural de FP y EOI y después utilizarse toda la capacidad legal, incluida la tasa específica cuando resulte necesaria.

3. Qué demuestra el histórico 2008–2025

La serie facilitada muestra una oferta irregular y muy concentrada. Debe utilizarse como detector de déficits, no como sustituto del dato actual de plantilla. La ausencia prolongada de convocatoria es una señal de prioridad que debe cruzarse con vacantes, interinidad, jubilaciones y oferta formativa vigente.

Patrón observado	Especialidades o ejemplos	Lectura sindical
Continuidad relativa	Procesos de Gestión Administrativa; Sistemas y Aplicaciones Informáticas; Administración de Empresas; Informática; Procesos Comerciales; Instalaciones Electrotécnicas; FOL.	La mayor parte de la oferta se concentra en pocas familias.
Sin presencia desde 2008 en la serie	Más de 15 denominaciones históricas, entre ellas Construcciones Civiles y Edificación, Oficina de Proyectos de Construcción y Fabricación e Instalación de Carpintería y Mueble.	Silencio prolongado: exige correspondencia actual y explicación plaza a plaza.
Última presencia ordinaria en 2018	Intervención Sociocomunitaria; Organización y Gestión Comercial; Procesos Sanitarios; Sistemas Electrotécnicos y Automáticos; Peluquería; Cocina y Pastelería; Procedimientos Sanitarios y Asistenciales.	Siete años sin continuidad en el corte 2025.
Solo o casi solo estabilización 2023	Laboratorio; Equipos Electrónicos; Textil; Producción en Artes Gráficas; Patronaje; Operaciones de Procesos; Productos Alimentarios; Equipos Térmicos.	La estabilización extraordinaria no sustituye una política ordinaria recurrente.

4. La FP necesita una OEP a la altura de la apuesta política

La FP pública atiende, según los datos manejados en las asambleas, a unas 46.000 personas en Castilla-La Mancha. La implantación generalizada del carácter dual incrementa la coordinación con empresas, los convenios, el seguimiento y la evaluación del alumnado. Esta arquitectura no puede sostenerse sobre rotación permanente.

- Continuidad con el tejido productivo: la estabilidad permite conocer empresas, mantener convenios de calidad y evitar que cada curso se reconstruya la red de colaboración.
- Equidad territorial: en una comunidad extensa y rural, la falta de profesorado especializado puede decidir qué formación existe según el código postal.
- Calidad docente: las sustituciones por especialidades afines y la parcialidad estructural obligan a formar cada curso a nuevo personal y debilitan los departamentos.
- Igualdad: una red pública fuerte evita que la renta determine el acceso y permite actuar sobre la segregación de género entre familias profesionales.

PRINCIPIO Cada necesidad docente que se mantenga durante más de tres cursos debe incorporarse a la plantilla ordinaria y a la planificación de OEP. Las personas expertas del sector productivo pueden complementar, pero no sustituir, puestos estructurales seleccionados con publicidad, mérito y capacidad.

5. EOI: una deuda inaplazable en 2027

Las Escuelas Oficiales de Idiomas deben figurar expresamente en la oferta de 2027. Según la intervención de la Asamblea Regional de EOI y los informes analizados, Castilla-La Mancha no convoca oposiciones de estas

enseñanzas desde 2008. La combinación de jubilaciones, reducción del número de funcionarios de carrera y bolsas debilitadas amenaza la continuidad de idiomas, niveles avanzados y escuelas pequeñas.

La estabilidad de plantilla es también una garantía institucional: sostiene departamentos, equipos directivos, evaluación, innovación y presencia territorial. No es coherente pedir a las EOI que modernicen su oferta y, a la vez, privarlas durante casi dos décadas de acceso estable.

- Convocar todas las especialidades de EOI con vacantes estructurales o interinidad persistente.
- Incorporar jubilaciones 2026–2029 y riesgo de agotamiento de bolsas al cálculo de plazas.
- Evitar que la oferta se concentre solo en inglés: atender francés, alemán, italiano, portugués, español para extranjeros y demás idiomas implantados según necesidad real.
- Acompañar la OEP con un plan de viabilidad de idiomas y niveles, especialmente en centros pequeños y zonas rurales.

6. Método para calcular y distribuir las plazas

CCOO propone abandonar el reparto basado únicamente en reposición global y negociar una ficha homogénea por especialidad. La Administración debe entregar los datos con antelación suficiente y en formato reutilizable.

Dato mínimo	Desagregación necesaria	Uso
Plantilla estructural	Cuerpo, especialidad, provincia y centro; completa/parcial.	Denominador de la tasa y mapa de necesidades.
Cobertura	Carrera, interinidad en vacante, sustitución, comisión, experto y afín.	Separar temporalidad estructural de coyuntural.
Evolución	Tres últimos cursos, plazas amortizadas/creadas y vacantes no cubiertas.	Detectar persistencia y evitar fotos sesgadas.
Previsión	Jubilaciones 2026–2029, nuevas implantaciones y grupos autorizados.	Anticipar déficit al finalizar el proceso.
Oferta previa	Plazas ofertadas, cubiertas, desiertas y destinos efectivos.	Evaluar eficacia, no solo plazas anunciadas.

Indicador propuesto. Para cada especialidad e y territorio p:

Tasa estructural $T(e,p) = \text{plazas estructurales cubiertas temporalmente} / \text{total de plazas estructurales} \times 100$. Objetivo de gestión: $T(e,p) < 8 \%$, sin perjuicio del cómputo jurídico que corresponda al conjunto de la Administración.

El mínimo orientativo de plazas a consolidar debe calcularse sobre la plantilla prevista al tomar posesión, no sobre una foto antigua: plazas necesarias = máximo entre cero y la diferencia entre el 92 % de la plantilla estructural prevista y el personal de carrera disponible tras jubilaciones y movilidad. Después se aplicarán los límites legales, reservas y reglas de oferta; si la capacidad anual no basta, debe aprobarse un calendario plurianual vinculante.

7. Criterios de prioridad para la OEP 2027

1. Primera prioridad: especialidades de FP y EOI cuya tasa oficial supere el 8 % y acumulen vacantes estructurales.
2. Segunda prioridad: especialidades sin convocatoria ordinaria durante siete o más años, previa actualización de su correspondencia actual.
3. Tercera prioridad: especialidades presentes solo en estabilización, cuando persistan los puestos tras 2023.

4. Cuarta prioridad: especialidades afectadas por jubilaciones, bolsas agotadas, nuevas implantaciones o uso recurrente de afines, parciales o expertos.
5. Garantía: ninguna especialidad recurrente debe absorber por inercia las plazas que necesitan otras ramas; toda exclusión debe motivarse por escrito.

8. Especialidades que requieren contraste prioritario

El estudio de CCOO identifica, entre otras, las siguientes necesidades. Su inclusión definitiva debe decidirse con el inventario oficial, pero la Consejería debe pronunciarse expresamente sobre cada una:

Ámbito	Especialidades señaladas
Electrónica y energía	Equipos Electrónicos; Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y de Fluidos.
Agraria y marítimo-pesquera	Instalaciones y Equipos de Cría y Cultivo; Operaciones y Equipos de Producción Agraria.
Laboratorio y procesos	Laboratorio; Operaciones de Procesos; Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios.
Fabricación y construcción	Máquinas, Servicios y Producción; Oficina de Proyectos de Construcción; Oficina de Proyectos de Fabricación Mecánica.
Textil y audiovisual	Producción Textil y Tratamientos Físico-Químicos; Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido.
EOI	Todas las especialidades con vacante estructural, jubilación prevista, bolsa debilitada o pérdida de plantilla de carrera.

9. Reordenación de cuerpos y justicia salarial

9.1. Especialidades integradas en el 590: no más interinidad de segunda

El RD 800/2022 canalizó la integración del PTFP funcionario de carrera en el 590 cuando se cumplían los requisitos. Sin embargo, en especialidades no convocadas, parte del personal interino continúa vinculado a bolsas del antiguo 591 y sin percibir la diferencia correspondiente, pese a realizar las mismas funciones.

La documentación aportada recoge una sentencia favorable del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Albacete a una afiliada de CCOO: reconoce efectos salariales A1 desde enero de 2021, abono de diferencias y cómputo administrativo de servicios. También se cita una resolución del TSJ de Madrid de 2024. Son decisiones judiciales relevantes, aunque su alcance debe examinarse caso por caso y no debe presentarse automáticamente como extensión general.

- Aplicación administrativa homogénea de la equiparación, evitando obligar a cada docente a litigar.
- Identificación de todas las personas interinas, en prácticas o excluidas que realizan funciones equivalentes en especialidades integradas en el 590.
- Abono de diferencias y efectos administrativos conforme a la situación jurídica aplicable y a las resoluciones firmes.
- Convocatoria de las especialidades pendientes: la falta de proceso selectivo no puede perpetuar también la desigualdad salarial.

9.2. Cuerpo 598: mismo trabajo, mismo salario

Las diez especialidades del cuerpo de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de FP son Cocina y Pastelería; Estética; Fabricación e Instalación de Carpintería y Mueble; Mantenimiento de Vehículos; Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas; Patronaje y Confección; Peluquería; Producción en Artes Gráficas; Servicios de Restauración; y Soldadura.

CCOO exige una equiparación retributiva autonómica para el 598. La adscripción a un cuerpo distinto no borra la realidad del trabajo docente: misma responsabilidad educativa, tutoría, evaluación, coordinación dual y participación en los centros. La respuesta debe ser un complemento que haga efectivo el principio de mismo trabajo, mismo salario, sin reducir la oferta de plazas de estas especialidades.

10. PTFP sin titulación universitaria: experiencia, mérito y dignidad

La corrección de errores de la Orden 118/2023 introdujo un régimen transitorio que sitúa al profesorado interino del cuerpo a extinguir sin la titulación requerida detrás de quienes sí la poseen, aunque su puntuación sea superior. Para personas que han sostenido durante décadas la docencia pública, la relegación automática supone una exclusión progresiva.

CCOO rechaza una política de «titulitis» que ignora competencias demostradas durante años. No se trata de rebajar requisitos futuros, sino de aplicar confianza legítima, mérito, capacidad y proporcionalidad a un colectivo muy concreto y en fase avanzada de su vida laboral.

- Mantener la posición que corresponda por puntuación, sin relegación automática.
- Establecer una transición hasta la jubilación para las personas afectadas.
- Crear una vía de homologación o acreditación competencial que reconozca experiencia docente real.
- Revisar jurídicamente el uso de una corrección de errores para una modificación material del régimen de bolsas.

11. Propuesta concreta de CCOO

6. Entrega previa del censo completo de plazas estructurales, personal de carrera e interino, jornadas, jubilaciones y previsiones, desagregado por especialidad, provincia y centro.
7. Mesa técnica específica de OEP 2027 para FP y EOI antes de fijar el reparto general de Enseñanzas Medias.
8. Oferta con el máximo legalmente posible, amplia en FP y con presencia de todas las especialidades que acrediten necesidad; convocatoria expresa de EOI.
9. Informe motivado para cada especialidad incluida o excluida, con tasa de interinidad de partida y estimación posterior a la toma de posesión.
10. Conversión a plantilla y OEP de necesidades atendidas de forma continuada con parcialidad estructural, afines o expertos.
11. Plan plurianual 2027–2030 para los déficits que no puedan resolverse en un solo proceso, con hitos, cifras y seguimiento semestral.
12. Acuerdo retributivo paralelo: extensión de la equiparación en especialidades integradas en 590 y complemento para 598.
13. Solución transitoria y competencial para PTFP sin grado, respetando baremo y trayectoria.
14. Solicitud formal de autorización de una tasa específica extraordinaria al amparo del artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022 si la reposición ordinaria no permite aproximar FP y EOI al 8 % de temporalidad estructural.
15. Presentación en Mesa de dos escenarios comparables: plazas con la tasa ordinaria del 120 % y plazas necesarias con la tasa específica, indicando la temporalidad resultante en cada especialidad.
16. Aprobación del instrumento de planificación plurianual exigido legalmente, con identificación certificada de las plazas afectadas, memoria presupuestaria, calendario 2027–2030 y evaluación semestral.
17. Publicación simultánea de la tasa global y de indicadores desagregados por cuerpo, especialidad, provincia y centro. El promedio no podrá emplearse para negar problemas específicos de FP y EOI.
18. Compromiso de que la apuesta política por la FP se traduzca en estabilidad: reducción efectiva de interinidad, consolidación de necesidades recurrentes y convocatoria de las especialidades históricamente excluidas.

Conclusión

Cumplir la ley no consiste únicamente en agotar el 120 % de reposición. También exige planificar la reducción de la temporalidad estructural y utilizar la tasa específica extraordinaria prevista en la propia norma cuando la tasa ordinaria resulte insuficiente para alcanzar el objetivo del 8 %.

La OEP de Enseñanzas Medias de 2027 será la prueba de credibilidad de la política regional de Formación Profesional y de su compromiso con las EOI. No puede haber apuesta por la FP pública sin profesorado público estable; ni puede hablarse de reducción de la temporalidad mientras determinadas especialidades pasan una década o más fuera de las convocatorias.

CCOO exige una negociación con datos, criterios públicos y resultados verificables. La oferta debe ser amplia, diversificada y diseñada para reducir la interinidad donde realmente se concentra. A ello deben sumarse la equiparación salarial de quienes realizan las mismas funciones, la igualdad retributiva del cuerpo 598 y una salida digna para el PTFP sin titulación universitaria.

2027 debe ser el año de la FP y las EOI: máximo de plazas, todas las especialidades necesarias y temporalidad estructural por debajo del 8 %. Lo contrario convertiría la apuesta por la FP en un anuncio sin plantilla.

Fuentes

Normativa y acuerdos oficiales

- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Real Decreto 800/2022, de 4 de octubre, sobre integración del PTFP en Secundaria y modificación de cuerpos y especialidades.
- Acuerdo de Castilla-La Mancha sobre mejora del sistema educativo y condiciones laborales del personal funcionario docente no universitario, publicado en 2025.
- Resoluciones de 23 de enero de 2025 de procesos selectivos de Enseñanzas Medias en Castilla-La Mancha.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, artículo 20, especialmente los apartados Dos.1.a, Dos.4 y Siete.d.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos 10, 69 y 70.
- Reglamento (UE) 2021/241 y Componente 11 del Plan de Recuperación, marco europeo al que la Ley 20/2021 vincula la reducción de la temporalidad pública.

