

**ILMO. SR. D. JOSÉ CARLOS FERNÁNDEZ BORREGUERO**  
VICECONSEJERO DE POLÍTICA Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA  
Consejería de Educación, Ciencia y Universidades

C/ Alcalá, 32 planta 2ª  
28014 Madrid

REGISTRO DE ENTRADA	
Ref:59/320223.9/24	Fecha:02/09/2024 10:54
Destino: Registro de Consejería de Educación, Ciencia y Universidades (General Diaz Porlier)	

**ASUNTO: PRÁCTICAS ESTABILIZACIÓN CURSO 2024-2025**

**DOÑA ISABEL GALVÍN ARRIBAS**, con DNI [REDACTED], en calidad de Secretaria General de la **FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS de Madrid**, con CIF G78427002, conforme tengo debidamente acreditado, y con domicilio a efectos de notificaciones en la Federación de Enseñanza de CCOO C/Lope de Vega 38, 4ª planta. 28014 Madrid,

**EXPONE**

**PRIMERO.** - *La Resolución de 7 de agosto de 2024, de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se regula la fase de prácticas de los aspirantes seleccionados en el procedimiento selectivo de estabilización, por el sistema de concurso-oposición, para el ingreso en el cuerpo de maestros, convocado por resolución de 19 de diciembre de 2022, establece la duración de la fase de prácticas, según lo establecido en el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero. Dicha duración marca un límite temporal mínimo de un trimestre y un día.*

En el mismo sentido, la *Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, exige que los procesos deben finalizar antes del 31 de diciembre de 2024. Por lo que la duración de la fase de prácticas se ve reducida al mínimo exigido por ley y la resolución.

En consecuencia, esta regulación perjudica directamente a las personas que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones: estar actualmente disfrutando del permiso por nacimiento de hijo o hija y/o el permiso de lactancia acumulado; estar a la espera del nacimiento del hijo o hija y en consecuencia del disfrute de ambos permisos, así como a las profesoras y profesores que han superado el proceso de concurso-oposición y se encuentran en situación de ITE por enfermedad grave o por convalecencia larga debido salgan tipo de enfermedad sobrevenida.

Como resultado de aquello, el aplazamiento de la fase de prácticas al curso 2025/2026 implica un perjuicio a las personas afectadas ya que no podrían incorporarse a su destino

Lope de Vega 38, 4ª planta – 28014 Madrid  
Tfno.: 91 536 87 91, ext. 8791 – Fax: 91 536 51 05  
C.E.: [publica.frem@usmr.ccoo.es](mailto:publica.frem@usmr.ccoo.es)  
http: - - [www.feccoo-madrid.org](http://www.feccoo-madrid.org)

docente en el curso 2024/2025 una vez terminado el disfrute del permiso por nacimiento y/o lactancia acumulada y otras situaciones protegidas.

Además, y según informaciones que se están dando en las Direcciones de Área, el profesorado que aplaze no podrá trabajar durante todo el curso, aunque esté en situación de trabajar una vez que termine su permiso o finalizado su ITE.

Por otra parte, las personas afectadas no están siendo atendidas por la Dirección General de Recursos Humanos y las Direcciones de Área están dando informaciones distintas, contradictorias y especulativas.

**SEGUNDO.** - La citada Resolución de 7 de agosto de 2024 que regula la fase de prácticas de los aspirantes seleccionados en el procedimiento selectivo de estabilización, fue publicada en el BOCM el día jueves 22 de agosto de 2024 con una distancia prolongada respecto de la Resolución por la que se convocaba el procedimiento selectivo, que se publicó en el mes de febrero.

Esta última resolución marca las directrices a seguir en caso de que, el profesorado seleccionado para realizar las prácticas, se encuentre en una situación prevista o inminente de causar baja temporal en el servicio, pero el margen de tiempo es de tan solo cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del BOCM para comunicar esta situación.

Respecto de la oposición anterior, la Resolución de 1 de febrero de 2022, con publicación en el BOCM el viernes 4 de febrero de 2022, incluye en la base de la convocatoria Décima la fase de prácticas con todos los detalles, presentaciones y fechas para que los opositores sepan con la antelación prudente si van a necesitar aplazar el procedimiento o no.

Por lo que no es comprensible que, en la convocatoria del presente de 2024 no se haya seguido la misma base cuando la estructura en todo lo demás es prácticamente igual.

Por tanto, esto causa una indefensión al profesorado afectado en el sentido que, aunque se pueda comunicar la situación de aplazamiento por causas personales y justificadas, el plazo para ejercer la acción está demasiado ajustado al inicio de curso, por lo que se limita el derecho a escasos cinco días para comunicarlo.

En definitivas cuentas, se vulnera el principio de igualdad al darle un tratamiento distinto al que recibe el profesorado aprobado en otros procesos.

**TERCERO.** - La situación de maternidad, paternidad y situaciones que causen baja por enfermedad no deberían ser obstáculo entre los derechos de los opositores y opositoras.

En primer lugar, el derecho a la maternidad, privativo en las mujeres, lo refleja el artículo 1

de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

“[...] mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Especialmente, el artículo 8 de la propia ley que refleja esta situación al “constituir como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”, lo que deja en clara desventaja el encontrarse en una situación natural y a la que tienen un derecho más que protegido para que puedan cuidar apropiadamente del recién nacido.

Expuesto así, el derecho a ser madre no debería verse limitado por la coincidencia con la fase de prácticas, pues el aplazamiento de un año de las mismas priva a las personas causando un daño irreparable al dejarlas en el desempleo al ser nombradas funcionarios desde el momento de su incorporación-, todo ello en pos de crear acciones positivas que marca el artículo 11 de la presente Ley:

“[...] los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

En segundo lugar, el derecho del padre a disfrutar del permiso para el cuidado del recién nacido también se encuentra enmarcado dentro de la protección de igualdad, que en su artículo 44.3 reza:

“Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.

Esto conlleva a que se tengan unas medidas de corresponsabilidad tal y como describe el artículo 14.8:

“El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

Por lo que ellos también se ven afectados por la medida al tener que ausentarse las seis semanas reglamentarias (así como las restantes diez) y les impide completar el período de prácticas fijado.

En tercer lugar, las personas afectadas por una enfermedad que les impida su continuidad en algún período de las prácticas y que, por tanto, tengan que causar baja temporal se ven perjudicadas al desconocer el momento en que se podrán incorporar y tampoco si podrá contabilizarse el resto del tiempo.

El origen del derecho a no ser discriminado sea cual sea su condición nace del derecho fundamental del artículo 14 de la Constitución Española, del que surge la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, del que su artículo 2.1 implica que:

“Nadie podrá ser discriminado por razón de [...] enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Además, sigue el artículo 4.1:

“En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional y la denegación de ajustes razonables [...]”.

Por lo que al igual que en los supuestos anteriores, se podrían fomentar medidas de acciones positivas (marcados por el artículo 6.7) del que se puedan prevenir o compensar de cualquier forma la discriminación o desventaja frente al resto, dado que estos colectivos afectados se les está dando un trato claramente diferenciado y que no está del todo justificado y reglamentado al completo.

Por ello y como resumen, podría hacerse efectiva la conciliación laboral y la baja temporal causada por enfermedad fragmentando por períodos en caso de que la fecha de parto sea más próxima a la fecha final para no perder el año completo de prácticas, como así también se podría actuar bajo el principio de proporcionalidad y permitir realizar - como se ha comentado - en un trimestre distinto dado que el derecho a la baja de maternidad/paternidad debe hacerse efectivo si o si en las primeras seis semanas obligatoriamente, lo que no debería obstruir el participar después en la continuación de las prácticas, así como el lapso que se cause baja médica.

Por último, haciendo una comparativa entre procesos, la Resolución de 7 de agosto que fue publicada en el BOCM el día 22 de agosto del presente año, en el caso de Reposición, la base Decimotercera señala que la duración de la fase de prácticas será de un curso escolar, pero en caso de encontrarse en situación de maternidad, adopción o acogimiento deberán contar, al menos, con cuatro meses y medio de servicios efectivos para la valoración de la

fase de prácticas, por lo que cuentan con una reducción significativa y suficientemente justificada para completar el período de prácticas sin que se vean afectadas por la duración total de la misma, cosa que también se podría aplicar en nuestro supuesto.

**CUARTO.** - Haciendo derecho comparado con procedimientos de otras Comunidades Autónomas, hemos recabado los siguientes datos, que, sin el ánimo de exhaustividad, señalamos a continuación:

- 1) Comunidad Foral de Navarra, que mediante Resolución 188/2024 de 27 de agosto, en su base Quinta, se permite al personal funcionario en prácticas por incapacidad temporal, licencia de parto retribuida o asimilada, o se encuentre en situación de excedencia especial, podrá solicitar a la Comisión Calificadora una prórroga de la fase de prácticas con el tiempo computado hecho hasta ese momento para guardarlo para el siguiente curso, ventaja que al menos no cancela la opción de perder totalmente el período de prácticas.
- 2) Comunidad de Castilla y León, que mediante Orden EDU/1063/2023, de 28 de agosto, en su apartado Tercero permite el aplazamiento o interrupción de las prácticas:

“Los funcionarios en prácticas que como consecuencia de situaciones excepcionales sobrevenidas deban interrumpir su realización, podrán solicitar por escrito su interrupción ante la dirección provincial de educación correspondiente, la cual recabará, en su caso, los informes oportunos al respecto y elevará propuesta de resolución a la Dirección General de Recursos Humanos.

Si la interrupción conllevase el no poder completar el mínimo de servicios establecido para esta fase, el interesado deberá presentar, además, una solicitud de prórroga conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior”.

Por lo que permite de esta manera interrumpir las prácticas en caso de circunstancias excepcionales para después continuarlas una vez acabe la situación.

- 3) Comunidad de Cantabria, que, mediante Resolución de 22 de agosto de 2024, publicada en el BOC el 29 de agosto de 2024 es la más novedosa y relevante en este aspecto, ya que en el supuesto de la duración de las prácticas afirma en la novena disposición:

“Si alguna de las personas aspirantes nombradas como personal funcionario en prácticas disfrutara durante este periodo, un permiso por parto, paternidad, maternidad, adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, permiso de lactancia acumulada se efectuará la evaluación de los mismos una vez finalizado el permiso correspondiente y por el mismo

**período de tiempo. Únicamente en estos supuestos el nombramiento de personal funcionario de carrera será en la misma fecha que para el resto de personal funcionario en prácticas”.**

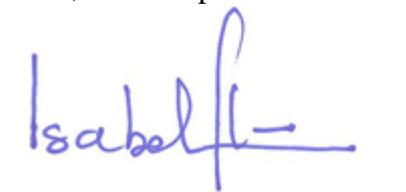
Lo que sí aplica de forma modélica el principio de igualdad y no discriminación, permitiendo bajo una regla de proporcionalidad a las personas que se encuentren en esta situación de vulnerabilidad la oportunidad y continuidad de las prácticas, interrumpiendo así el plazo de realización de las mismas.

Por todo ello, **SOLICITA**, se dicte nueva **Resolución reguladora de la fase de prácticas del proceso selectivo de estabilización del Cuerpo de Maestros/as**, en la cual:

- Se respeten los derechos de las personas en estas situaciones, estableciendo un sistema de reducción proporcional similar y equiparable del que se aplica a otros profesores y profesoras que han aprobado en otros procesos.
- Se regule cómo y en qué condiciones se puede realizar el aplazamiento de las prácticas, garantizando el derecho al trabajo cuando estén en condiciones de incorporarse de las personas afectadas.
- Se permita a las personas afectadas completar la docencia de la fase de prácticas establecida en un trimestre y un día a lo largo de todo el curso 2024/2025 en el destino docente que le ha sido asignado.

**ADEMÁS, SOLICITO**, que se convoque la Mesa Sectorial a fin de tratar la materia objeto de este escrito.

Madrid, a 2 de septiembre de 2024



Fdo.: Isabel Galvín Arribas  
Secretaria General de la  
Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid

Lope de Vega 38, 4ª planta – 28014 Madrid  
Tfno.: 91 536 87 91, ext. 8791 – Fax: 91 536 51 05  
C.E.: [publica.frem@usmr.ccoo.es](mailto:publica.frem@usmr.ccoo.es)  
http: - - [www.feccoo-madrid.org](http://www.feccoo-madrid.org)