



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: 840/2026

Asunto: Acceso a acciones formativas dirigidas al profesorado y formadores de Formación Profesional / Resolución

Centro directivo: Consejería de Educación

Ilma. Sra.:

En esta Procuraduría se tramita el expediente arriba indicado, con motivo del cual hemos recibido el informe solicitado a la Consejería de Educación de fecha 1 de junio de 2026.

Dicho expediente se inició con una queja relacionada con la “Orden EDU/276/2026, de 16 de marzo, por la que se convocan acciones formativas dirigidas al profesorado y formadores de formación profesional a desarrollar en el año 2026, en la Comunidad de Castilla y León, financiadas por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus (FSE +), en el marco financiero plurianual 2021-2027, dentro del Programa de Empleo, Educación, Formación y Economía Social EFESO”.

En concreto, la queja se refiere a los criterios de adjudicación de las acciones formativas establecidos en el apartado séptimo, en el que, según lo expuesto por el autor de la queja, se estaría produciendo un agravio comparativo para el profesorado interino respecto al personal funcionario, puesto que al primero se atribuye una menor puntuación para poder acceder a esas acciones.

Dicho apartado establece (el subrayado y texto en negrita es nuestro):

“Séptimo. Criterios de adjudicación.

1. La selección de las personas participantes se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Personal funcionario adscrito a las especialidades a las que van dirigidas las acciones formativas que imparta docencia en los ciclos de formación profesional inicial y



que cumplan los requisitos que se exigen para cada una de las acciones formativas. Se valorará de la siguiente manera:

1º. Personal funcionario con destino definitivo, 20 puntos.

2º. Personal funcionario en expectativa de destino, desplazado, en comisión de servicios o en prácticas, 15 puntos.

b) Personal funcionario adscrito a especialidades distintas de aquellas a las que van dirigidas las acciones formativas y que imparta docencia en algún módulo de un ciclo de formación profesional relacionada con la acción formativa. Se valorará de la siguiente manera:

1º. Personal funcionario con destino definitivo: 12 puntos.

2º. Personal funcionario en expectativa de destino, desplazado, en comisión de servicios o en prácticas: 10 puntos.

c) Personal funcionario adscrito a las especialidades a las que van dirigidas las acciones formativas que durante el curso 2025/2026 se encuentre prestando servicios distintos a la docencia en ciclos de formación profesional inicial y cuente con el visto bueno del jefe o de la jefa de personal. Se valorará de la siguiente manera:

1º. Personal funcionario con destino definitivo: 7 puntos.

2º. Personal funcionario en expectativa de destino, desplazado, en comisión de servicios o en prácticas: 5 puntos.

d) Profesorado interino adscrito a las especialidades a las que van dirigidas las acciones formativas que imparta docencia en ciclos de formación profesional inicial en el curso 2025/2026. Se valorará con 3 puntos.

e) Profesorado asimilado a las especialidades de formación profesional que imparta docencia en ciclos de formación profesional inicial relacionados con la acción formativa, en centros educativos privados concertados o en centros públicos dependientes de otras administraciones distintas a la educativa de Castilla y León. Se valorará con 2 puntos.

f) Profesorado cuya solicitud no hubiera resultado seleccionada en la anterior convocatoria del Plan de Formación de Profesorado de Formación Profesional. Se valorará con 5 puntos.

2. En caso de empate, una vez aplicados los criterios anteriores, se realizará un sorteo público mediante la generación por software de un código numérico de entre los números identificativos asignados a cada solicitud a partir del cual se dispondrá el resto de las solicitudes en orden creciente.



3. A efectos de facilitar el acceso a la formación al mayor número posible de profesorado, a cada persona solicitante se le adjudicará solamente una acción formativa salvo que existan vacantes en la segunda acción formativa solicitada y las fechas de realización no coincidan.

4. Si el número de solicitudes para cada acción formativa excede al de plazas, se elaborará una lista de profesorado en reserva siguiendo los criterios indicados en los puntos anteriores. Las bajas que se produzcan por renuncia en la forma indicada en el apartado décimo se cubrirán con la lista de profesorado en reserva y en el orden en ella establecido.

5. En aquellas acciones formativas solicitadas por el personal funcionario previsto en el apartado tercero.4, se les asignará plaza, siempre y cuando existan vacantes.

6. Una vez realizada la revisión de las solicitudes y la documentación presentada, la comisión de selección elevará al Director General de Formación Profesional y Régimen Especial su informe con la concreción de la evaluación efectuada”.

Con relación a ello, en el escrito de queja se menciona la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, en la que, con relación al principio de no discriminación, establece (el subrayado es nuestro):

“1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas”.

De este modo, en el escrito de queja se mantiene que no debería existir ninguna diferencia en el tratamiento del personal funcionario y del profesorado interino a los efectos de la concesión de las acciones formativas convocadas por la Administración educativa.



Con relación a ello, la Consejería de Educación hace hincapié en las funciones que tienen las acciones formativas dirigidas al profesorado y formadores a las que se ha hecho referencia, que es la de *“mejorar la competencia técnica y pedagógica del profesorado, actualizar sus conocimientos en relación con los cambios tecnológicos y productivos, facilitar la incorporación de nuevas metodologías y herramientas al aula, y reforzar la vinculación entre el sistema educativo y el sistema productivo”*. De este modo se indica que *“No se trata, por tanto, de una formación genérica desvinculada de la organización de los centros, sino una formación estratégica orientada a que el conocimiento adquirido revierta de forma estable en los ciclos formativos, en los departamentos de familia profesional y, en último término, en el alumnado”*.

Con ello, la Consejería de Educación pone de manifiesto que, sin que sea excluido el profesorado interino de la convocatoria de las acciones formativas, debe haber una *“ordenación de prioridades en un procedimiento competitivo en el que las plazas disponibles son limitadas”*, y en el que *“La preferencia otorgada al personal funcionario con destino definitivo responde a una razón objetiva vinculada a la planificación educativa y a la eficacia de la formación”*.

Se insiste por parte de la Administración educativa en que *“Las acciones formativas convocadas no tienen una finalidad exclusivamente individual, sino que están diseñadas para producir un efecto de retorno en el centro educativo”*, lo cual se debe poner en relación con que *“el personal funcionario con destino definitivo presenta una mayor estabilidad en el centro educativo, en el departamento de familia profesional y en la especialidad docente. Esa estabilidad permite garantizar, con mayor seguridad, que la formación recibida se proyecte de forma continuada en la programación didáctica, en la organización de talleres y espacios formativos, en la actualización de los módulos profesionales y en la mejora de la enseñanza impartida al alumnado”*. Frente a ello, nos encontramos con la situación singular de movilidad del profesorado interino, el cual *“puede estar adscrito a especialidades muy diversas y, por las propias características de los procesos de adjudicación de destinos y cobertura de necesidades docentes, es habitual que pueda cambiar de centro educativo, de provincia, de especialidad e incluso de cuerpo docente entre distintos cursos académicos”*.

A modo de conclusión, la Consejería de Educación señala que *“la menor puntuación atribuida al profesorado interino no debe interpretarse como una discriminación por razón de temporalidad, sino como una ponderación de la estabilidad organizativa necesaria para asegurar el retorno de la inversión formativa en el sistema educativo”* y, *“Por todo ello, se considera que los criterios de adjudicación previstos en la convocatoria responden a razones objetivas vinculadas a la planificación educativa, a la eficacia de la formación permanente del profesorado y al interés general del sistema de Formación Profesional de Castilla y León”*.

En consideración a lo anteriormente expuesto, debemos hacer las siguientes consideraciones:



El Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, en su Sentencia de 15 de noviembre de 2010 (Rec. 2097/2009), viene a acoger el argumento esgrimido por el Ministerio Fiscal en el sentido de que “*la formación de los funcionarios (...) influye en la mejor prestación del servicio público que desempeñan y, por tanto, en sus condiciones de trabajo*”, en ese caso concreto, a los efectos de dar al sindicato recurrente, ampliamente mayoritario en el Cuerpo de la Policía Municipal de Madrid, la posibilidad de designar un vocal para participar en su Consejo Rector (Fundamento de Derecho Tercero). En definitiva, lo que es preciso destacar es que la formación de los funcionarios para la mejora del servicio público que prestan, supone hablar de sus condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo nos lleva al Anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, en el que se contiene una cláusula 4 dedicada al principio de no discriminación, señalándose al respecto:

“1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de prorata temporis

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas”.

El Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Décima, de fecha 21 de septiembre de 2015 (C-631/2015), surge de una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Asturias), versando dicha petición de decisión prejudicial sobre la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, ya indicada.

Pues bien, en el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se declara lo siguiente (el subrayado es nuestro):



“La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, únicamente a los profesores cuya relación de servicio es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores cuya relación de servicio es de duración determinada, al ser funcionarios interinos”.

A dicha decisión se llega haciendo las siguientes consideraciones en los puntos 28 y 33, respectivamente (los subrayados son nuestros):

- *“Por consiguiente, las disposiciones contenidas en el Acuerdo marco se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 38 y jurisprudencia citada, y autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 27, y de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 32)”*

- *“... habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y los autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 31, y de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 36).*

Junto con ello, en el punto 40 del Anexo también se señala que (el subrayado es nuestro):

“Por último, es jurisprudencia reiterada que, por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 42 y 47, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 53; el auto de 18 de



marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 34; la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartados 56, 57 y 64, y el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 40)”.

A partir de todo lo expuesto, centrándonos en el supuesto que nos concierne, debemos considerar si existen razones objetivas que justifiquen un distinto trato para dar diferente puntuación al personal funcionario y al profesorado interino a la hora de acceder a las acciones formativas que han de influir en el desarrollo de su trabajo.

Como hemos visto, la Consejería de Educación considera que la preferencia otorgada al personal funcionario, al menos el que tiene un destino definitivo, presenta mayor estabilidad en el centro educativo, en el departamento de la familia profesional y en la especialidad docente. Esta circunstancia hace que la formación revierta en los propios centros educativos en los que los docentes se encuentran.

Frente a ello, debemos señalar que toda la formación impartida ha de revertir en el sistema educativo y en el alumnado, mediante la mejora de la competencia técnica y pedagógica de todo su profesorado, que en una buena parte es interino, y que dicha formación no tiene por qué estar necesariamente dirigida a centros específicos.

Por otro lado, el personal funcionario adscrito a las especialidades a las que van dirigidas las acciones formativas con destino definitivo es al que mayor puntuación se otorga en la convocatoria a la que se refería la queja (20 puntos), pero, también se puntúa por delante del profesorado interino adscrito a las especialidades a las que van dirigidas las acciones formativas (3 puntos), tanto al personal funcionario que, aunque está adscrito a las especialidades se encuentra en expectativa de destino, desplazado, en comisión de servicios o en prácticas (15 puntos), como al personal funcionario adscrito a especialidades distintas de aquella a las que van dirigidas las acciones formativas (12 puntos para el personal funcionario con destino definitivo y 10 puntos para quienes se encuentran en expectativa de destino, desplazado, en comisión de servicios o en prácticas), e, incluso, por delante del personal funcionario adscrito a las especialidades a las que van dirigidas las acciones formativas que durante el curso 2025/2026 se encuentre prestando servicios distintos a la docencia en ciclos de formación profesional y cuente con el visto bueno del jefe o de la jefa de personal (7 puntos para el personal funcionario con destino definitivo y 5 puntos para el personal funcionario en expectativa de destino, desplazado, en comisión de servicios o en prácticas).

En definitiva, la vinculación de la acción formativa con un determinado centro en el que habría de revertir la misma no parece que pueda alegarse como motivo para justificar un trato diferenciado para el profesorado interino, a los efectos de acceder a las acciones formativas que, además, pueden facilitarles la obtención de méritos, teniendo en cuenta que no cabe una interpretación restrictiva de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo



marco ya señalado, en la que se establece la prohibición de tratar de forma diferente a los trabajadores o empleados que se encuentren en una situación comparable en lo que atañe a las condiciones de trabajo.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución:**

ÚNICA: De cara a futuras convocatorias de acciones formativas para el profesorado y formadores, y en la medida que el profesorado interino desempeña una función esencial en el sostenimiento del sistema educativo, debería garantizarse al mismo un acceso a dichas acciones formativas en las mismas condiciones que para el personal funcionario. A tal efecto, las acciones formativas son parte de las condiciones de trabajo y, sin razones objetivas que justifiquen otra cosa, la mera vinculación permanente a la Administración no permite un distinto tratamiento que el que deban recibir quienes desarrollan las mismas funciones, aunque sea en el marco de una relación de servicio que necesariamente habría de tener una duración determinada.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Educación en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López