

## **El MECD publicará el Real Decreto de Acceso a la función pública docente sin un sistema que garantice la consolidación laboral del profesorado interino.**

**El Acuerdo de 29 de marzo de 2017, que prevé la reducción drástica de la tasa de interinidad del 30% al 8%, y la falta de voluntad negociadora del Ministerio de Educación pueden provocar un despido colectivo inadmisibles.**

Definitivamente, el MECD ha hecho oídos sordos a la reiterada petición planteada por la Confederación de STEs-Intersindical, en el sentido de reconocer el fraude de ley cometido por las administraciones educativas con el uso abusivo de las interinidades, con lo que, una vez cerrada la negociación, la publicación del nuevo R.D. Transitorio es inminente. Con ello, el Ministerio no ha querido reconocer el trabajo y la experiencia docente de decenas de miles de profesoras y profesores interinos, de quienes se ha abusado por conveniencia mientras han sostenido el sistema educativo durante años de recortes brutales en las peores condiciones laborales.

Como sindicato, STEs-i defiende sin ambigüedades los derechos laborales del profesorado y, por tanto, su estabilidad laboral. Ya en 1966, la OIT y la UNESCO establecieron en su Recomendación 45 sobre la seguridad en el empleo *que "La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar"*.

El problema de la interinidad en la docencia pública viene siendo, desde el establecimiento de la democracia en el estado español, un mal endémico recurrente al que los sucesivos remedios, desde finales de los años setenta hasta la actualidad, no han aportado una solución definitiva debido a unos marcos legislativos deficientes y a las doctrinas jurídicas que de ellos que se han derivado. El alegato de las garantías jurídicas para abordar cualquier solución al desbordamiento de la interinidad se está demostrando reiteradamente insuficiente, por lo que STEs-i mantiene que hay que ir más allá y acometer los cambios legislativos necesarios que den respuestas justas, definitivas y estables para que la inestabilidad y la precariedad desaparezcan para alcanzar la consolidación laboral como funcionariado del personal interino.

Como propuesta concreta para la negociación, desde el año 2000, el sindicato planteó el establecimiento de un Acceso Diferenciado a la función docente. Este modelo, aceptado por otras formaciones sindicales en su momento, esboza un sistema de ingreso que evite la confrontación entre el profesorado interino y el de nuevo acceso, garantizando así la libre concurrencia, por lo que no se trataría de pruebas restringidas. El profesorado interino ha superado, en su mayor parte, pruebas selectivas donde ha demostrado el mérito y la capacidad para la docencia, y *de facto*, las administraciones educativas han permitido curso tras curso su ejercicio profesional encadenando contratos sucesivos.

Los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad no tendrían, pues, que suponer un obstáculo para su consolidación laboral. El Acceso Diferenciado, por cierto, sólo ha sido hasta el momento una propuesta para una negociación que lamentablemente nunca ha sido abordada en los términos expuestos y, por tanto, tampoco ha llegado a ponerse en práctica, por lo que es falso que la doctrina jurisprudencial impida su establecimiento. Incluso teniendo en cuenta las limitaciones constitucionales, éstas no excluyen que, en casos excepcionales, y éste lo sigue siendo aunque persista en el tiempo, puedan arbitrarse soluciones como la propuesta.

Con el Estatuto Básico del Empleado Público (2007), el marco legal adoptó nuevas consideraciones sobre la interinidad en la función pública. El EBEP establece que *“son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera”*, limitando la interinidad fundamentalmente a *“La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera”* o *“La sustitución transitoria de los titulares”*. Además, dispone que *“las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización”*.

Para corregir el desbocado recurso a las contrataciones interinas, además, el EBEP incluyó la Disposición transitoria 4ª, para la consolidación de empleo temporal para los puestos ocupados anteriormente a 2005. Con la revisión del EBEP en 2015 se cometió el error de no actualizar esta disposición transitoria y permitir la consolidación de dichos puestos al momento actual. No obstante, la misma norma dispone en su artículo 61.6: *“Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.”*

Las administraciones públicas han incumplido constantemente las condiciones de los contratos interinos y, por consiguiente, han incurrido durante años en un claro fraude de ley. El problema se ha agravado durante los años de recortes y la limitación de las OPE's a no superar el 10% de la tasa de reposición, aumentando exponencialmente la interinidad en la función pública. Sólo con que las administraciones públicas hubieran cumplido la legalidad ofertando todas las vacantes estructurales del sistema educativo público, la gran mayoría del profesorado interino serían ahora funcionarias y funcionarios de pleno derecho, y si además se hubieran implementado medidas legales excepcionales –lo cual no es inconstitucional- el problema estaría mejor resuelto todavía. La cuestión no ha sido la demostración de la capacidad y el mérito de los aspirantes, ni tampoco la condición del principio de igualdad en las convocatorias, sino el no haber convocado las plazas requeridas legalmente y haber tomado medidas extraordinarias para solucionar un trastorno que ha ido aumentando en su excepcionalidad.

En los tiempos recientes, con el establecimiento de una política de recortes que todavía se mantiene, STEs-i hemos denunciado el agravamiento de la interinidad hasta la superación de todos los índices históricos y la falta de medidas para aportar soluciones.



Las medidas que exigimos no pueden limitarse a las garantías jurídicas de una legislación ineficaz argumentadas tanto desde las partes políticas como la sindicales que, lejos de reconocer el fraude de ley cometido por las administraciones públicas, han traído como consecuencia la firma del Acuerdo para la Mejora del Empleo Público de 2017 y su plasmación en los Presupuestos Generales del Estado. Tal como denunciaremos públicamente, dicho Acuerdo, firmado por CCOO, UGT y CSI-F y el Ministerio de Hacienda, ni reconoce el fraude de ley ni recupera los puestos de trabajo destruidos con la excusa de la crisis económica, y dificulta –si no imposibilita- la adopción de las medidas pertinentes para solucionar la interinidad. El fracaso de la negociación en la mesa sectorial del MECD para la aplicación de un Acuerdo carente de garantías para la consolidación real del empleo ha evidenciado que el gobierno del PP ni siquiera ha movido pieza para conseguir, al menos, un sistema de acceso transitorio semejante al de la LOE, que STEs-i también ha defendido *in extremis* en la mesa sectorial.

La solución no puede consistir en confrontar al profesorado interino con las personas que aspiran por primera vez al trabajo. Las aspiraciones de ambos colectivos son legítimas y justas. Las OPEs anunciadas para los próximos cinco años, con el incremento de las jubilaciones durante dicho tiempo y la recuperación de los más de 40.000 puestos de trabajo perdidos podrían ser una oportunidad nunca habida hasta ahora para dar satisfacción tanto a libres aspirantes como para la consolidación del empleo del profesorado interino si se arbitran las medidas necesarias para ello.

El fraude de ley cometido por las administraciones educativas, de uno y otro signo político, son las responsables del constante abuso de las interinidades, y las víctimas que lo están sufriendo no pueden quedar ahora en el desamparo y perder su puesto de trabajo como moneda de cambio. STEs-i exige compromiso sindical y voluntad política, por lo que insistimos a las organizaciones sindicales firmantes que denuncien el Acuerdo para la Mejora del Empleo y decisión política a las administraciones para abordar una negociación real que no excluya la adopción de las iniciativas legales necesarias para solucionar de manera justa la problemática endémica de la interinidad, tanto en la función docente como en el resto de la función pública.

Mientras esto no se consiga, es necesario el establecimiento de pactos de estabilidad en todas las administraciones educativas para que la puesta en marcha de las oposiciones masivas que conlleva el Acuerdo para la Mejora del Empleo Público no constituya un ERE incalculable con la sustitución de una parte del profesorado por otra.

STEs-intersindical  
5 de febrero de 2018