

profesorado interino

Aproximación a una posición de la FECCOO sobre interinidades

Francisco García

Secretario General FE CCOO

✉ pacogarcia@fe.ccoo.es

NO PODEMOS COMPRENDER las diferencias en los criterios que rigen las listas de interinidades en unas Comunidades Autónomas (CCAA) y otras sin retrotraernos a la situación creada en 1994, cuando un PSOE en el Gobierno tras la crisis del 93 y el Sindicato ANPE firmaron el famoso Acuerdo de bloques, con tres listas diferenciadas en función de que los aspirantes a interinidades de las CCAA que aún permanecían como territorios MEC aprobaran toda la fase de oposición, la primera prueba o ninguna. Este sistema era muy diferente al que tenían y aún tienen las CCAA que habían conseguido las transferencias educativas anteriormente al año 1994. Las Comunidades sin transferencias educativas en ese momento soportaron 6-7 años de ese sistema que propugnaba una constante rotación en el empleo con cada convocatoria de oposición, al depender casi exclusivamente del examen de oposición su situación en listas de interinidades y la mayoría de aspirantes que sacaban buena nota un año, no la mantenían en la siguiente convocatoria y se instauró la permanente inestabilidad laboral del colectivo de interinos dependiente del Ministerio de Educación.

TRAS PRODUCIRSE LAS TRANSFERENCIAS PARA TODAS LAS CCAA en julio de 1999 se fueron firmando acuerdos que eliminaron ese sistema de bloques, pero en ninguna de estas CCAA se consiguieron acuerdos donde la antigüedad o los años de servicios como interino fueran el criterio fundamental para valorar los méritos. Lo habitual ha sido una regulación de las interinidades en cuyos méritos había un cierto equilibrio, con mayor o menor simetría, entre puntuación por examen de oposición de una o varias convocatorias y la experiencia docente con diez años como experiencia máxima computable en la mayoría de casos.

Por tanto, el momento en que cada comunidad autónoma recibió las transferencias educativas, el signo político de sus gobiernos y las diversas posiciones sindicales, han ido configurando un mapa muy diverso para el personal interino.

La imposibilidad de alcanzar un acuerdo sobre un Estatuto Docente ha impedido la extensión de los mismos derechos laborales a todo el Estado, si bien en cada Comunidad Autónoma se van perfilando y acercándose a los derechos de los funcionarios de carrera.

Con carácter básico, el personal interino está regulado en el EBEP, a través del Artículo 10 que establece:

- “1. 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, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*
 - a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.*
 - b) La sustitución transitoria de los titulares.*
 - c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.*
 - d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.*
- 2. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*
- 3. El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.*
- 4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, 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.*
- 5. A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.*
- 6. El personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.”*

El acuerdo firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), a la que pertenece CCOO, en el ámbito europeo, dio lugar a la directiva 1999/70 -cuyo fundamento era la no discriminación de los trabajadores temporales frente a los fijos, para evitar que esa vía de contratación fuera utilizada de manera abusiva por administraciones y empresas- ha supuesto avances muy importantes en los derechos del personal interino: trienios, sexenios, etc. Estos derechos se van aplicando, no sin litigio en muchos casos con las Administraciones educativas.

Sin embargo, la extensión a otros derechos que pueden generar conflictos de intereses con otros colectivos de trabajadores, como los funcionarios de carrera, está siendo mucho más controvertida: tal es el caso del reconocimiento de servicios prestados como interinos para los funcionarios de carrera.

Este contexto ha dado lugar a diversas sentencias de los Tribunales Superiores, del Supremo, Audiencia Nacional y Tribunal Constitucional.

Por otra parte, la gestión de las interinidades es competencia de las CCAA, que en algunos casos han desarrollado su propia normativa de función pública y/o educación, a veces, con rango de Ley.

Esta situación, unida a la dejación que el MECD lleva años haciendo en materia de personal y la nula voluntad de plantearse la negociación de un Estatuto Docente, no ha hecho más que dificultar la búsqueda de soluciones coordinadas en todo el Estado a los problemas del colectivo interino.

Las políticas de las Administraciones educativas con carácter general, “el informe” LOE no fue una excepción, la limitación de la tasa de reposición, etc., han amplificado el problema, generando confusión y propuestas de reivindicaciones que no caben en el sistema constitucional de nuestro país; es el caso de las recurrentes propuestas de oposiciones restringidas y modelos similares. No obstante, el tema del ingreso, merece debate aparte y no lo trataremos en este documento.

Solo lo presentamos aquí por el hecho de que la ausencia de OPE adecuada a las necesidades de la educación pública en todo el Estado agrava el problema de la temporalidad y de las interinidades.

CCOO ha defendido en la negociación colectiva unos principios compartidos; en ocasiones hemos intentado acordar los derechos óptimos, en otras nos hemos movido en el margen que nos permitan las situaciones concretas de cada Administración educativa. Finalmente, en las menos, hemos tenido que acordar lo que el contexto jurídico nos permitía, optando por el mal menor.

Entre nuestros objetivos ha estado siempre conseguir para las interinidades los mismos derechos que el funcionariado de carrera: retributivos, de jornada, de jubilación, vacaciones, licencias y permisos, etc., con la salvedad de aquellas cuestiones que se diferenciaban por la propia naturaleza del empleo temporal o de carrera. Las reivindicaciones y los acuerdos que se alcancen deben contar con la mayor seguridad jurídica y consenso sindical.

Determinadas propuestas e iniciativas en el sentido de querer laboralizar al personal interino están generando una alarma justificada ya que esta situación puede ir en detrimento de sus derechos y deteriorar sus expectativas profesionales.

Para CCOO no son aceptables las vías que pudieran llevar a precarizar aún más a este colectivo, les podrían quitar derechos adquiridos y pudieran tener consecuencias como la exclusión a corto o medio plazo de las listas a las que ahora pertenecen, etc.

En cualquier caso, los criterios generales que constituyen el marco común sobre las interinidades y en el que debe estar comprendida la negociación colectiva de todas nuestras federaciones territoriales son los siguientes:

- Amplias ofertas de empleo público docente, por encima de la tasa de reposición, que comprendan las plazas estructurales para alcanzar el mayor nivel posible de empleo estable. Entendemos que la tasa de temporalidad no debe superar el 8% del total de efectivos. Estas convocatorias han de hacerse de forma regular y en ellas han de salir todas las plazas que se prevea vayan a quedar vacantes.
- Conseguir la desvinculación parcial de la ordenación de las listas de interinidades de los resultados concretos en las convocatorias de oposiciones de cada año. Se trata de potenciar la estabilidad en las listas o bolsas, mediante la ampliación de las convocatorias para elegir la nota de oposición, algo que se va consiguiendo, así como la experiencia docente, muy limitada actualmente en el sistema de acceso, de tan solo cinco años.
- Listas únicas y no separadas por bloques o cualquier otra denominación, donde se valoren los distintos méritos y se ordenen en función de ellos.
- Contratos por cursos completos para las vacantes, incluido el verano completo.
- Cobro de la parte proporcional al tiempo trabajado de las vacaciones, considerándose curso completo el tiempo que supere los 5,5 meses en un curso escolar.

- Los períodos de permiso por maternidad, baja por enfermedad y accidente laboral se considerarán como trabajo efectivo a todos los efectos.
- Los contratos a tiempo parcial no deberían superar las 9 o 10 horas lectivas semanales. A partir de ese número se considerarán horarios a tiempo completo y se ha de exigir que las jornadas parciales sean una excepción y no una forma más de precarizar el trabajo en la función pública. Tampoco deberían hacerse contratos a tiempo parcial compartiendo centros, ni fraccionar contratos a tiempo completo mediante la acumulación de dos o más contratos a tiempo parcial.

Las plantillas orgánicas de los centros tendrán, como norma general, un número de plazas equivalente al 92% del profesorado que trabaje efectivamente en los mismos. La estabilidad para el personal interino propuesta por CCOO está relacionada con las listas, no con los puestos concretos de trabajo, porque esto iría contra la propia naturaleza para la que deben utilizarse las interinidades y contra la norma básica.

Este es el punto de mayor concreción con el que se ha tratado el tema en el ámbito del Estado. Como hemos dicho, las regulaciones a las que el sindicato ha sido capaz de llegar en las diversas CCAA es diferente y en algunos casos descienden hasta los más mínimos detalles en los procedimientos de adjudicación de vacantes. Pero, en todo caso, hemos de explorar hasta dónde estamos en condiciones de avanzar en estos momentos.

No obstante, podemos buscar el consenso sobre los principales temas que se plantearon en la Sección Federal y que son las señas de identidad del sindicato en el asunto de interinidades desde siempre: es fundamental que en los distintos acuerdos por CCAA se alcance la mayor estabilidad posible del colectivo, garantizar los derechos laborales en cuanto a salarios, jornada y vacaciones y unas ofertas de empleo público importantes, de manera que las interinidades se mantengan en torno al 7 u 8 por ciento de todo el personal docente.