

El futuro de la profesión docente

¿Qué está pasando con el profesorado interino?

Francisco García Cruz

Secretaría de Pública no Universitaria
FE CCOO

✉ fjgarcia@fe.ccoo.es

🐦 @Paco_Garcia_C

Resulta obvio que en España los gobiernos han abusado de las interinidades, la mayoría de las veces sin ton ni son. Los sindicatos negociaron y acordaron con el Gobierno (en 2005 y 2009) la reducción de esta figura para que las interinidades no sobrepasaran un porcentaje de entre el 5 y el 8 %. Es decir, se trataba de que las plazas estructurales no fueran cubiertas por interinos. De igual modo, hace tiempo que el personal interino viene recurriendo en los tribunales asuntos sobre sus condiciones laborales: retribuciones, movilidad, etc. En bastantes ocasiones las sentencias les están dando la razón. Esto se debe a que la normativa europea toma como referencia el Acuerdo Marco que firmaron la Confederación Europea de Sindicatos, de la que forma parte CCOO, la Patronal Europea UNICE y la Comisión Europea, en 1999. Este acuerdo dio lugar a una directiva para equiparar las condiciones de trabajo de los temporales con los fijos y evitar la precariedad en la contratación.

El sindicato también ha promovido diversas acciones para hacer efectivo el derecho a la no discriminación. Por citar algunos casos, mediante la negociación del Estatuto Básico del Empleado Público se consiguió que se incorporara el cobro de los trienios y se alcanzaron acuerdos en muchas comunidades autónomas para el pago del verano al profesorado interino, en la actualidad derogados unilateralmente la mayoría de ellos. También se judicializó con éxito el derecho al cobro de los sexenios. Posteriormente, han surgido otros conflictos que tienen la misma base, la directiva 1999/70, como son las sentencias sobre cómputo del tiempo de servicio prestado como interinos, la adjudicación como personal indefinido no fijo en el sector sanitario, o la última y muy importante sentencia que reconoce la misma indemnización por despido para los interinos laborales que para el personal fijo.

De esta manera, el Tribunal de Justicia de la UE interpreta que, según la directiva 1999/70, no puede haber discriminación de trabajadores con contratos de duración determinada frente a los indefinidos. No obstante, establece que corresponde a los tribunales de los Estados miembro la comprobación de que los temporales desempeñan las mismas funciones que los fijos.

Una sentencia del Tribunal Constitucional de 2015 precisa que se deben eliminar las diferencias que existen entre funcionarios de carrera y personal interino con determinados efectos: asistencia social, ayudas, licencias y permisos, carrera profesional, retribuciones... Además, reconoce una situación también resuelta por el tribunal europeo: los tribunales españoles pueden aplicar directamente medidas contra aquellas disposiciones internas que contravengan el derecho comunitario.

No obstante, la defensa de algunos derechos de los trabajadores no es pacífica. Por ejemplo, exigir el reconocimiento de derechos económicos no supone un conflicto entre trabajadores. Sin embargo, otros derechos como la movilidad o el ingreso son acciones de intereses encontrados. No sería una buena solución resolver estos asuntos litigando en los juzgados ni confrontando al profesorado entre sí o contra quienes aspiran a ser docentes. Sería más razonable que se abriera una negociación con el Gobierno que permita identificar los verdaderos problemas que tiene el profesorado. En este sentido, el primer problema que existe para el ingreso a la función pública docente es la limitación de la tasa de reposición y el mal uso que como consecuencia se está haciendo de la temporalidad.

En 2011, se produjo la primera limitación de un 30 % en la tasa de reposición en el sector educativo. En los años 2012, 2013 y 2014, la tasa de reposición quedó reducida a un 10 %. En el año 2015, fue del 50 % de las jubilaciones producidas, y en 2016, el Gobierno central permitió a las autonomías llegar al 100 %. Sin embargo, algunas comunidades decidieron acumular las plazas para procesos de años posteriores, y en otras ni las acumularon ni repusieron las jubilaciones. De hecho, en el presente año, que se permitía el 100% de la reposición, las convocatorias para docentes de las comunidades han sido de 11.447 plazas, que no alcanza el 100 % de la posibilidad de convocatoria. En el año 2015, cuando se podía sacar el 50 % de las vacantes, se convocaron 5.305 plazas.

¿Serían adecuadas las medidas de política socioeconómica para la persecución de un objetivo legítimo de un Estado miembro? La sentencia C16/2015 del TJUE deja claro que no. El TJUE, en la sentencia R. Mascolo, iba en el mismo sentido. ¿Qué diría el TJUE sobre la limitación de la tasa de reposición en España? La Ley de Presupuestos Generales para 2013 permitía, como mínimo, un número de amortizaciones de plazas igual al de las jubilaciones. ¿Cuántas han sido realmente amortizadas? No lo sabemos. Pero parece razonable pensar que las amortizadas que han dejado de ser plantilla jurídica puedan haber perdido la condición de estructurales. A ello hay que añadir la dificultad que entraña saber qué plaza concreta ocupa cada docente interino en ausencia de una relación de puestos de trabajo. Todo ello es importante de cara a saber si tiene derecho a reclamar algún tipo de fijeza.

Si al profesorado interino con contrato en fraude de ley se le aplicara mediante sentencia la figura de indefinido no fijo de forma similar al personal laboral, posiblemente tendría como consecuencia la que identifica el TJUE. Solo se puede “adquirir una condición de fijeza en plantilla tras haber superado los procedimientos selectivos con arreglo a lo dispuesto en las normas sobre selección de personal laboral fijo en las Administraciones públicas; existe por tanto una causa lícita para extinguir la relación laboral indefinida no fija cuando el procedimiento de provisión o amortización de dicha plaza haya tenido lugar en la forma legalmente procedente...”. Es decir, que tras conseguir una hipotética sentencia favorable, la Administración puede sacar la plaza a proceso selectivo y enviar al paro al indefinido no fijo que la ocupaba por sentencia. Su situación final podría incluso ser peor que la de partida.

Ofertas de empleo excepcionales

Por ello, CCOO ha propuesto como solución que se promueva una norma con rango de ley para impulsar ofertas públicas de empleo excepcionales, que no precisarían de créditos presupuestarios extraordinarios, pues el profesorado interino cubre empleos que ya existen en el Capítulo I de los presupuestos correspondientes.

Las posibilidades que se abren ante esta situación novedosa jurídicamente, aunque antigua como derecho adquirido, ya que proviene de 1999, son varias, y el sindicato deberá decidir cómo las organiza y lleva a efecto: reclamaciones individuales, conflictos colectivos y, la más importante, la apertura inmediata de negociaciones en el sector público para garantizar los derechos del profesorado interino y evitar las costosas consecuencias personales y sociales de una judicialización masiva. Como

hemos dicho, si bien para la aplicación de algunas sentencias no es necesaria ninguna reforma legal para que los tribunales puedan reconocer un derecho, otras situaciones requieren una negociación de las reformas legislativas urgentes para reconocer el derecho a todos los trabajadores temporales.

CCOO ha propuesto como solución que se promueva una norma con rango de ley para impulsar ofertas públicas de empleo excepcionales