

Interinidad y oposiciones docentes

La Administración educativa tiene que asumir que existe un colectivo docente, el interino, que ha demostrado suficientemente su valía, del que no puede desprenderse bajo ningún concepto



JESÚS AGUAYO

Sábado, 20 febrero 2021, 07:38



Las distintas administraciones que vertebran el Estado español llevan años abusando de la temporalidad en la contratación de su personal. Así lo dicta una ya famosa sentencia de 19 de marzo de 2020 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). El abuso en la contratación temporal, por parte del sector público educativo, se concreta en el recurso a un ingente número de nombramientos de personal interino. En Cantabria, el 37,2% del personal docente ocupa una plaza vacante en esta situación precaria, en Secundaria asciende al 44,8%, y en la etapa de la Formación Profesional supera durante el curso actual el 50%. La comunidad autónoma se enfrenta así a unas tasas de interinidad que ahogan la gestión del personal, y lastran todo el sistema educativo, aquejado de una inestabilidad crónica en sus plantillas docentes.

La sentencia del TJUE supuso un varapalo para el Estado español; pero, en realidad, no resolvió el conflicto, porque dejó en manos de nuestros tribunales de justicia el tipo de sanción a aplicar por esta mala práctica de la administración. Y ahora lo que hay es un gigantesco problema: ni se pueden paralizar todos los procesos selectivos hasta que el Gobierno dé una solución global al tema de la temporalidad, ni se puede hacer una oferta pública de empleo que ponga en juego la totalidad de las plazas cubiertas en régimen de interinidad. Lo primero supone más abuso de temporalidad, o sea, un círculo vicioso; y lo segundo pone en riesgo a todo un colectivo, el interino, que puede verse expulsado para siempre del sistema.

En este curso escolar se convocan procedimientos selectivos para el ingreso a cuerpos docentes. En Cantabria se ofertan 396 plazas. Con ello sólo se reducirá la tasa de interinidad aproximadamente en siete puntos, es decir, en dos años volveremos a estar igual. Se trata, por tanto, de una cuestión sistémica, que tiene que ser abordada por el Gobierno central cuanto antes, y así evitar, por un lado, engordar más los porcentajes de temporalidad y, por otro, eludir una litigiosidad en los tribunales de justicia que no augura nada bueno para ninguna de las partes, salvo enmarañar legalmente más un tema ya complejo de por sí.

La actual legislación cuenta con instrumentos para hacer frente a situaciones como ésta. Ahora hace falta voluntad política para desarrollarlos y aplicarlos. Nuestro sindicato viene planteando al ministerio, por ejemplo, que haga uso de lo dispuesto en el artículo 61.6 del Estatuto Básico del Empleado Público, y que impulse una ley en virtud de la cual, por una sola vez y con carácter excepcional, permita el acceso a la condición funcional de carrera mediante un concurso de méritos. Y si no es esta la solución legal al problema de la interinidad, estamos dispuestos a plantear otras, como un sistema de acceso diferenciado. Históricamente, en momentos en los que también como consecuencia del abuso en la contratación temporal la función pública docente se colapsó con un volumen de enseñantes interinos disparatado, se buscaron soluciones excepcionales como la que hubo durante la implantación de la Logse.

La administración educativa tiene que asumir que existe un colectivo docente, el interino, que ha demostrado suficientemente su valía, que está perfectamente formado y que cuenta con una dilatada experiencia, es decir, dispone de todo un capital humano del que no puede desprenderse bajo ningún concepto. Ni sería justo laboralmente, ni sensato desde el punto de vista de la calidad del sistema. La solución tampoco pasa por ir demorando las convocatorias de procesos selectivos como desde hace años se plantea demagógicamente por algunas instancias; ni a medio y largo plazo se remedia nada con ofertas de empleo público raquíticas.

Desde la responsabilidad sindical que ejercemos a nivel autonómico, se ha ido construyendo en Cantabria uno de los sistemas regulatorios del empleo interino más estables de todo el Estado; pero esto no es suficiente, porque el profesorado que se

encuentra en esta situación tiene derecho a demandar una solución definitiva a su situación laboral. Y la solución sólo pasa por una modificación del sistema de ingreso a la función pública docente que reconozca, como hemos dicho, lo excepcional de las actuales tasas de interinidad, implemente una doble vía de acceso que garantice el trabajo de las actuales personas interinas y, a la vez, no cierre la puerta a las nuevas promociones que legítimamente también aspiran a incorporarse a la profesión docente. Ni es la cuadratura del círculo porque hay alternativas, ni el actual Ejecutivo puede escurrir el bulto porque sea un problema heredado de anteriores administraciones. Es, en materia de personal, el reto principal que tiene por delante el conjunto del Gobierno y el Ministerio de Educación en particular; a ellos les compete y, en consecuencia, es a ellos a los que exigimos una solución negociada.

TEMAS

Formación Profesional, Ministerio de Educación y Formación

Profesional, Educación, Contaminación, LOMCE (Ley orgánica para la mejora de la calidad educativa)