

## Acuerdo para la mejora de ocasión perdida

*INFORME STECyL-i*

Un acuerdo muy insuficiente que no beneficia al Sector Público, no favorece la consolidación laboral del profesorado y personal público interino y que puede abrir la vía a la rotación en el empleo y al despido masivo del personal interino en tres años.

Las diferentes sentencias de Tribunal de Justicia de la Unión Europea y una tasa de interinidad y precariedad insostenible en la Educación y en la Sanidad así como en la Función Pública en general, junto con la lucha del personal empleado público y del profesorado interino han hecho que el Gobierno tenga que mover ficha. Buscándose a los aliados de siempre y con las maneras de siempre han pactado darle una salida que presenta muchas más sombras que luces y se olvida de que no se trata sólo de estabilizar las plazas, que se precisa además estabilizar el trabajo de personas.

El pasado 29 de marzo de 2017 los sindicatos CCOO, UGT, CSIF y el Ministro de Hacienda y Función Pública, Cristóbal Montoro firmaron el denominado "Acuerdo para la mejora del empleo público", que unos días después se ha trasladado el articulado del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2017 (Título III. Artículo 19). Este acuerdo de cúpulas sin información ni consulta al personal empleado público, está provocando una gran malestar, preocupación e incertidumbre entre los trabajadores/as interinos de las administraciones públicas.

De una primera lectura general del mismo se desprende que es de coste cero en términos de presupuesto, lo que impedirá recuperar el empleo perdido con la aplicación de los recortes impuestos por el gobierno del PP, así como la restitución de los horarios docentes y la disminución de las ratios de alumnado en las aulas. Lo deja bien atado: "De la resolución de estos procesos no podrá deri-

varse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal." Lo único que se pretende es estabilizar plazas (ya veremos finalmente cuántas), pero nada de recuperar empleo. Además muchos sectores de la administración seguirán per-

Además abre la vía a la rotación en el empleo y al despido masivo del personal interino en tres años.

En las líneas que siguen explicamos y valoramos este acuerdo punto a punto.

### 1.- Oferta de empleo Público.

Para el año 2017 en curso se autoriza la convocatoria de empleo público hasta el



diendo empleo al ser condenados a continuar con una tasa de reposición del 50% de sus efectivos. Y, aunque abre la vía a una posible negociación sobre los sistemas de ingreso, se deja bien claro que habrá que pasar por oposición-concurso.

**100% de la tasa de reposición en sectores prioritarios:** Sanidad Educación, Administración de Justicia Servicios Sociales, control en la lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, control

# el empleo público. Otra

de la asignación eficiente de los recursos públicos, prevención y extinción de incendios y políticas activas de empleo. Se incluyen como nuevos sectores prioritarios los de atención a la ciudadanía en los servicios públicos, prestación directa del servicio de transporte público y seguridad y emergencias. Pero queda reducida al **50 % para el resto de sectores de las administraciones públicas**, que seguirán perdiendo personal empleado público, lo que favorecerá la configuración de una administración "B" y la privatización de los servicios públicos. Ya veremos qué sucederá en los años 2018 y siguientes.

tado anterior, en el Proyecto de Ley de Presupuestos se ha incluido una autorización para que **determinados sectores de las Administraciones que se citan puedan disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas** que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e interrumpida al menos en los **tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016**. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios **2017 a 2019**. Entre estos sectores, como denunciamos en otro artículo de esta revista, no se incluye al personal docente de las universidades públicas, que deseamos se incluyan en la tramitación de enmiendas al proyecto de presupuestos en el Congreso.

El acuerdo y los presupuestos plantean que la **tasa de cobertura temporal** en cada ámbito deberá situarse al final del período **por debajo del 8 %**, lo que consideramos que es manifiestamente insuficiente. En el caso de la enseñanza este porcentaje no debería superar el 5 %.

Deja bien atado que **no hay margen para el incremento del empleo** ya que "De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal."

**¿Cuál será el número de plazas que irán a las Ofertas de Empleo Público en estos tres años 2017, 2018 y 2019?**

Se supone que más allá de la tasa de reposición anual, atada sólo para 2017, habrá que hacer las cuentas. Pero las cifras no serán esas tan amplias que nos han anunciado a bombo y platillo y con diferentes números sindicatos y gobierno. Todo se andará y habrá de tratarse con la administración autonómica ya que el Acuerdo dice que "Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados." STECyL-i exige que la "certificación de las plazas" objeto de estabilización sea negociada en las Mesas Sectoriales, entre ellas en la de Educación. Aunque habrá problemas en la definición de las plazas, dadas las exigencias del curso acordado, STECyL-i trabajará para que no se queden vacantes por el camino que no puedan ser computadas en estos cálculos. Pero nos tememos que la oferta de plazas objeto de estabilización que haga la Consejería será escasa.

Lo que ya sabemos es que este año **2017 no se convocarán oposiciones docentes en nuestra Comunidad**. La tardía tramitación de los Presupuestos de la Junta de Castilla y León y la tardía aprobación del RDL 6/2017, de 31 de



## 2.- Medidas de reducción del empleo temporal

**Tasa adicional para la estabilización del empleo temporal.** Adicionalmente a las plazas que se incluyen en el apar-





marzo que fija y da vía libre a las tasa de reposición del 100% en el personal docente, las han impedido. En breve habrá de convocarse Mesa Sectorial de Educación para abordar, por un lado, la oferta de 2017 (100% de la tasa de reposición), que como ya se ha adelantado sumará 867 plazas de los cuerpos de secundaria. Además se tendrá que negociar la oferta de empleo adicional entre 2017 a 2019 destinada a los llamados procesos de estabilización, que en forma de convocatoria de oposición concurso se desarrollarían (¿?) entre 2018 y 2020.

**Sobre los procesos selectivos de ingreso, este acuerdo impone el sistema de oposición libre con fase de concurso de méritos.** Así recoge que "la articulación de estos procesos selectivos... garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos." Los servicios prestados solamente se valorarán en fase de concurso, tras la oposición. Se cierra así la vía a otros sistemas de consolidación en el empleo que desde diversas plataformas venimos reivindicando y que el propio EBP permite en su artículo 61.6: con

una ley ad hoc: "Solo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos."

**La articulación de estos procesos selectivos para la reducción de la tasa de interinidad queda pendiente** en el texto del acuerdo y en su plasmación en el artículo 19 Uno 6 de la Ley de Presupuestos. Únicamente se señala que deberá coordinarse entre las CCAA. **STES-i exigió ya el 31 de marzo la convocatoria inmediata de la Mesa Sectorial Docente de Negociación** para acordar un nuevo sistema de acceso docente transitorio, y extraordinario. Pero con el forceps de este acuerdo sobre los procesos selectivos -el acuerdo y la ley de presupuestos imponen el sistema de oposición concurso-, las únicas posibilidades reales de negociación en el sector docente no universitario, pasan por abordar la modificación del vigente Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso. Tal vez en la línea de lo que fue en su día el sistema transitorio regulado en el mismo Decreto y que se puso en marcha entre 2007 a 2011. De no avanzar al menos en este sentido, el proceso de estabilización del empleo docente que se va a iniciar se puede convertir en un monumental ERE que deje en la calle a miles de profesoras y profesores que ya han demostrado su idonei-

dad en anteriores procesos selectivos y por la experiencia acumulada a lo largo de años y años de docencia. Por ello STECyL-i ha emplazado al Consejero de Educación y al Director General de Recursos Humanos a que trasladen a la Conferencia Sectorial de Educación (MEC y Consejerías de Educación de las CCAA) que se va a celebrar el 17 de mayo estas propuestas: que se abra la negociación sobre un sistema de ingreso docente transitorio con al menos dos convocatorias por cuerpos, que se cierre cuanto antes el asunto de los temarios, que se coordinen estas convocatorias entre las CCAA para evitar efectos llamamiento y que desaparezca del articulado de la Ley de PGE de 2017 el párrafo segundo del artículo 19 Dos, al que ahora nos referiremos.

### 3. Los presupuestos generales del Estado 2017. Una nueva vuelta de tuerca.

El Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de 2017, además del artículo 19 Uno, apartados 2, 3 y 6 que recogen la literalidad del acuerdo explicado, viene con una sorpresa envenenada: el artículo 19 Dos, cuya redacción ha despertado una gran inquietud entre el personal interino de las Administraciones (funcionarios, personal laboral y estatutario), añadiendo más motivos de preocupación y alarma pues incluye la limitación de la duración de contratos o nombramientos del personal temporal e interino a tres años: "la duración del contrato o del nombramiento no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos o nombramientos con la misma persona por un periodo superior a tres años". Este redactado, cuyo alcance está aún por determinar, ha generado la alarma entre el personal interino, puesto que de su lectura literal se desprende el despido masivo de trabajadoras y trabajadores interinos de todas las administraciones y empresas públicas dentro de tres años, si no han logrado en estos años conseguir una plaza en la convocatoria de ingreso. Esperamos por ello que durante el trámite de enmiendas al articulado de la PGE, se tomen en consideración las pre-





sentadas por algunos grupos políticos del Congreso.

Este punto 19 Dos es una consecuencia sobrevenida de este acuerdo por el que los sindicatos firmantes, al aceptar ofertas masivas de empleo sin proceso de consolidación de empleo, no han calibrado sus consecuencias sobre la estabilidad laboral del personal interino. Por ello, de no lograrse la eliminación del citado párrafo segundo del artículo 19 Dos, los sindicatos firmantes, asumiendo su responsabilidad, deberían forzar la retirada de todo el artículo 19 de la Ley de Presupuestos, llegando incluso a denunciar el Acuerdo para el Empleo que lo ha motivado. Tanto el acuerdo firmado como la limitación de los nombramientos de los Presupuestos no contribuyen a la consolidación del personal interino, sino más bien todo lo contrario; consolida vacantes pero no estabiliza a las y los trabajadores interinos en sus puestos. De no retirarse el artículo 19 Dos del borrador de Presupuestos, la consecuencia para el personal afectado será devastadora, pues impone despidos colecti-

vos, inestabilidad laboral y una precarización absoluta de la figura del personal temporal inaceptable en pos de una ineficacia en las Administraciones para justificar nuevas privatizaciones. Una cosa es que se garantice que todas las plazas estructurales vacantes en estos próximos tres años sean objeto de convocatoria en las OEP y otra bien distinta es dinamitar nuestro sistema de listas de interinos docente, poniendo fecha de caducidad a los contratos realizados tras la aprobación de esta Ley de PGE de 2017 y echando de las listas a quien trabajen los próximos tres años y no obtengan plaza en las convocatorias de ingreso.

**Asambleas y Movilizaciones.** STECyL-i convocará en próximas fechas asambleas de profesorado interino y seguirá reclamando una solución justa para los miles de interinos e interinas docentes que están desarrollando su trabajo en Castilla y León, así como para el resto del personal público interino afectado por estas medidas. STEs/STECyL-i impulsará la movilización del profesorado

interino desde la Plataforma Estatal para la Consolidación del Empleo del Profesorado Interino para mostrar su rechazo a este acuerdo firmado a espaldas del personal público interino. Un acuerdo calificado sin ningún tipo de rubor por los firmantes como “histórico”, pero que no apuesta por la estabilidad en el empleo del personal público interino, barrunta precariedad y que puede enviar al paro a muchas y muchos docentes interinos.

Los STEs habíamos demandado un sistema de ingreso diferenciado que facilitara la consolidación de empleo para quienes ya están ocupando vacantes en nuestro actual sistema y que las plazas que se generen por nuevas jubilaciones o necesidades pudieran ofertarse a quienes aún no han tenido la oportunidad de empezar a trabajar. El acuerdo firmado por esos sindicatos no lo va a permitir, con lo que se van a generar importantes tensiones a lo largo de estos procesos. Desde STEs-i/STECyL-i, condicionados por este acuerdo que no compartimos, exigimos al MECD y a la Consejería de Educación negociación sobre el sistema y convocatorias de ingreso al empleo público docente y sobre la cuantificación de las OEP, a la vez que reclamamos medidas para evitar el despido masivo de docentes interinas e interinos. Defenderemos que el profesorado interino pueda consolidar su empleo mediante un sistema de ingreso docente transitorio negociado que favorezca la obtención de una plaza al profesorado interino con experiencia suficiente y cuya cualificación profesional está sobradamente probada durante estos años. Unos años en los que el Gobierno de Rajoy -que ahora nos quiere vender este acuerdo con la complicidad de esas centrales sindicales- con la imposición de sus medidas de recortes despidió a miles y miles de empleados/as públicos/as e impidió o limitó a la mínima expresión las ofertas de empleo público. Nunca los pirómanos harán bien de bomberos. ■

Federación STECyL-i. Mayo de 2017.

