

Valladolid, 5 de octubre de 2020

Desde la Federación STECyL-i planteamos que con esta **oferta no se logrará reducir la tasa de interinidad al 8% marcado en el acuerdo de 2017 por lo que pedimos que se amplíe el número de plazas** y pedimos que no se cierre hoy la negociación para poder hacer las alegaciones oportunas y que se convoque una segunda Mesa sectorial o una derivada para poder cerrar esta negociación.

Pedimos que **la negociación de plantillas del curso 2021/22 se tenga en cuenta la Ley 6/2019 que marca 18 horas lectivas en PES y resto de cuerpos y 23 horas lectivas en maestros.**

Exigimos que la Junta inste a la administración estatal a la **eliminación del límite en la tasa de reposición de efectivos.**

Pedimos también que **se modifique el sistema de acceso para que no cuente solo con la estabilización de las plazas sino también de las personas que están trabajando como interinas desde hace muchos años.**

Queremos hacer constar que **para STECyL-i la forma para reducir la temporalidad debe pasar por habilitar procedimientos específicos que permitan la conversión del personal interino de larga duración en funcionario de carrera**, siguiendo los preceptos de la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020, que ha condenado las prácticas abusivas de las Administraciones Públicas en España.

Por ello seguimos planteando la necesidad de **establecer la doble vía en los procedimientos selectivos**, medida que siempre ha propugnado nuestro sindicato STECyL-i y que serviría para lograr el objetivo de consolidar al personal que actualmente está trabajando en abuso de la contratación temporal.

Además, ya hay sentencias que avalan procedimientos similares, como sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que avala las oposiciones de la Universidad Complutense de Madrid, donde sólo se valoraban los méritos de sus interinos, al entender que: "(...) "...la diferencia de trato a favor de los interinos es "objetiva y razonable" porque se enmarca en un proceso especial para la estabilización del empleo temporal".

Respecto a la **convocatoria de plazas de estabilización** resultantes del Acuerdo de 2017, el TJUE afirma que **no es una medida disuasoria porque el trabajador o trabajadora no obtiene ningún beneficio y no se deriva ningún efecto sancionador para la Administración Empleadora.** Si se convocan, no es para sancionar el abuso y proteger al personal, sino, para estabilizar las plantillas del sector público. La sentencia del TJUE advierte que los procesos selectivos de libre concurrencia no son la solución, ya que las plazas que ocupan pueden ser objeto de amortización o incluirse en las ofertas públicas de empleo, como es el caso, lo que no garantiza la protección del personal público que ha sufrido abuso de la temporalidad y sólo serían compatibles con la Directiva Europea si participara únicamente este personal interino de larga duración.

Esta sentencia es por tanto una llamada de atención al poder legislativo estatal por su falta de transposición íntegra y desarrollo normativo interno en España de la Directiva 1999/70/CE del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada y para la no discriminación entre trabajadoras y trabajadores indefinidos y temporales.

La depresión económica en la que estamos entrando por la pandemia requiere dar certezas al profesorado en régimen de **interinidad e intentar estabilizar en sus puestos de trabajo a las empleadas y empleados públicos que llevan muchos años trabajando para la Consejería de Educación.**

El Secretariado Federal de STECyL-i